



**MAGDA GISELA
MAGALHAES
FIGUEIRA**

**A Privatização da Relação Jurídica de Emprego
Público**



**MAGDA GISELA
MAGALHÃES
FIGUEIRA**

**A Privatização da Relação Jurídica de Emprego
Público**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Administração e Gestão Pública, realizada sob a orientação científica do Doutor André Azevedo Alves Professor Auxiliar Convidado e o Mestre Luís Miguel Lucas Pires, Assistente, os quais são docentes da Secção Autónoma de Ciências Sociais Jurídicas e Políticas da Universidade de Aveiro.

O Júri

Presidente

Doutora Maria Luís Rocha Pinto,
Professora Associada da Universidade de Aveiro

Doutor João Carlos Conceição Leal Amado,
Professor Auxiliar da Universidade de Coimbra

Doutor André Azevedo Alves,
Professor Auxiliar convidado da Universidade de Aveiro

Mestre Luís Miguel Simões Lucas Pires,
Assistente da Universidade de Aveiro

Agradecimentos

Profundo agradecimento à minha MÃE, a quem gostaria de poder mostrar este trabalho e expressar todo o meu Amor.

Ao meu Companheiro, que sempre me incentivou e acreditou nas minhas capacidades.

Aos meus Amigos de todos os momentos, em especial à Sara Duarte que leu e releu este trabalho, vezes sem conta.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a elaboração desta dissertação o meu muito obrigada.

E ainda aos meus amigos especiais (Bébé, Timon e Fifi) Companheiros de todas as horas...

A todos,
MUITO OBRIGADA!

Palavras-chave

Direito do Trabalho, Contrato de Trabalho, Administração Pública, Função Pública

Resumo

O objecto da minha dissertação não é de todo investigar a privatização de alguns dos serviços públicos, tão-somente será analisar o fenómeno da adopção do regime jurídico privado, contrato individual de trabalho, no que concerne às relações de trabalho na administração pública, e quais as consequências desta perfilhação, sendo o objecto de estudo o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante **RCTFP** - Lei n.º59/2008 de 11 de Setembro - e o Regime Geral (Código do Trabalho de 2009, doravante - **CT2009** - Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova o Código de Trabalho).

Inicialmente procederei a uma análise do quadro constitucional à luz do emprego público. Seguidamente analisar a evolução legislativa no âmbito do emprego público, com objectivo de contextualizar o contrato de pessoal na administração pública. Subsequentemente analisarei o regime de contrato de trabalho no sector privado com base no CT2009.

Abordarei os motivos que originaram a privatização do regime jurídico do emprego público.

Por último destaco, através de uma análise comparativa, as semelhanças e diferenças, dos dois regimes jurídicos – Público versus Privado.

Farei esta análise com base em bibliografia, diplomas legais e artigos jurídicos.

Keywords

Labor Law, Work contract, Public Administration, Civil Service

Abstract

The purpose of my dissertation is not to evaluate the privatization of public services, but rather to analyze the impact of adopting a private legal system, through the use of the private individual employment contract, with respect to labor relations in public administration. The object of my investigation is the use of the Individual Employment Contract in Public Functions (hereinafter “RCTFP” - Law No. 59/2008 of 11 September and the General Labor Code 2009 now – “CT 2009” - Law 7 / 2009 of February 12 which approves the Portuguese Labor Code).

I will also discuss the reasons that led to the privatization of the public employment legal system.

Initially I will attempt to analyze the constitutional framework in public employment. Secondly, I will explore the evolution and development of public employment legislature, with the objective of contextualizing employment contracts in the public sector. I will also examine the employment contract system in the private sector based on the CT2009.

Finally, through a comparative analysis, I will aim to emphasize the similarities and differences of the public vs. the private legal systems.

I propose to conduct the above analysis relying on the literature, legal texts and legal articles mentioned in my bibliography.

*“ O tempo é valioso mas não custa nada
podemos fazer o que quisermos com ele, menos possuí-lo.
Podemos gastá-lo, mas não o podemos guardar.
Quando o perdemos não o podemos recuperar, passou e pronto.
O tempo passa e nunca o recuperamos ...”*

Autor Desconhecido

ÍNDICE

1. Introdução.....	1
---------------------------	----------

Capítulo I

2. O Quadro Constitucional do Emprego Público	9
3. Plano da evolução legislativa na Administração Pública face ao Código de Trabalho, no âmbito da contratação de pessoal	17
3.1. História	17
3.1.1. Decreto-Lei n.º 184/89 de 2 de Junho e Decreto-Lei n.º 427/89 de 7 de Dezembro, <i>ambas revogadas pela Lei 12-A/2008</i>	17
3.1.2. Lei n.º 25/98 de 26 de Maio.....	20
3.1.3. Decreto de Lei 204/98, de 11 de Julho, <i>Revogada pela Lei 12-A/2008</i>	21
3.1.4. Resolução do Conselho de Ministros n.º95/2003, de 30 de Julho	21
3.1.5. Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, <i>Revogado pela Lei 59/2008, de 11 de Setembro</i>	22
3.2. Actualidade.....	25
3.2.1. Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.....	26
3.2.2. Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro	28
3.2.3. Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.....	30

Capítulo II

4. Regime jurídico da relação de emprego privado segundo o Código de Trabalho	33
4.1 Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.....	33
5. O que originou a privatização do regime laboral na Função Pública?.....	36

Capítulo III

6. Análise comparativa entre o sector privado e o sector público na contratação de pessoal.....	47
6.1. Aspectos em que o regime do emprego público e privado se aproximam ...	49
6.2. Aspectos em que o regime do emprego público e privado se diferenciam...	51

Capítulo IV

7. Conclusão	73
8. Bibliografia.....	76
9. Anexo	80

Qual o problema a ser discutido?

O problema por mim abordado é a “Privatização da Relação Jurídica de Emprego Público”, isto é, as zonas de intersecção e delimitação entre o regime geral do Direito do Trabalho e o regime da Função Pública.

1. Introdução

O objecto da minha dissertação não é de todo investigar a privatização de alguns dos serviços públicos, tão-somente será analisar o fenómeno da adopção do regime jurídico privado, contrato individual de trabalho, no que concerne às relações de trabalho na administração pública, e quais as consequências desta perfilhação, sendo o objecto de estudo o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante **RCTFP** - Lei n.º59/2008 de 11 de Setembro - e o Regime Geral (Código do Trabalho de 2009, doravante - **CT2009** - Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova o Código de Trabalho).

Inicialmente procederei a uma análise do quadro constitucional à luz do emprego público. Seguidamente analisar a evolução legislativa no âmbito do emprego público, com objectivo de contextualizar o contrato de pessoal na administração pública. Subsequentemente analisarei o regime de contrato de trabalho no sector privado com base no CT2009.

Abordarei os motivos que originaram a privatização do regime jurídico do emprego público.

Por último destaco, através de uma análise comparativa, as semelhanças e diferenças dos dois regimes jurídicos – Público versus Privado.

Farei esta análise com base em bibliografia, diplomas legais e artigos jurídicos.

Perspectiva Histórica do Direito do Trabalho

Antes demais convém expormos o que é a *administração pública*, para depois fazermos a destrição entre a “Administração Pública” – sentido orgânico - e “administração pública” – sentido material, para assim obtermos a diferença entre a administração pública e administração privada em sentido genérico, e deste modo conseguirmos entender melhor a diferença entre emprego público e emprego privado.

Desta feita, entende-se por Administração Pública, com iniciais maiúsculas, o “sistema de órgãos, serviços e agentes do Estado, bem como das demais pessoas colectivas públicas, que asseguram em nome da colectividade a satisfação regular e contínua das necessidades colectivas de segurança, cultura e bem-estar¹”, - sentido orgânico ou subjectivo.

Quando referimos administração pública, em letra minúscula, pode ser definida como “a actividade no interesse geral da colectividade, com vista à satisfação regular e contínua das necessidades colectivas de segurança, cultura e bem-estar, obtendo para o efeito os recursos mais adequados e utilizando as formas mais convenientes. Em sentido material ou em sentido objectivo, é uma actividade regular, permanente e contínua dos poderes públicos com vista à satisfação de necessidades colectivas²”.

A administração pública e a administração privada, distinguem-se pelo fim que visam atingir, pelo objecto sobre que incidem, e pelos meios que utilizam³.

Quanto ao fim, a administração pública tem necessariamente de prosseguir sempre um interesse público, ao invés da administração privada não

¹ Freitas do Amaral, D. – Curso de Direito Administrativo. 2ª Edição. Coimbra: Almedina Volume I. 2002. p. 36 e 37.

² Freitas do Amaral, D. – Curso de Direito Administrativo. 2ª Edição. Coimbra: Almedina Volume I. 2002. p.39.

³ Sobre este tema vide: Freitas do Amaral, D. – Curso de Direito Administrativo. 2ª Edição. Coimbra: Almedina Volume I. 2002. p.41 a 45.

tem esta obrigatoriedade e visa atingir, a maioria das vezes, fins pessoais ou particulares.

Quanto ao objecto, a administração pública versa sobre as necessidades colectivas assumidas como tarefa e responsabilidade própria da colectividade, ao passo que a administração privada incide sobre necessidades individuais.

Quanto aos meios, a administração pública age protegida sob o *ius imperi*, enquanto na administração privada os meios jurídicos caracterizam-se pela igualdade entre as partes.

“A relação entre o regime das situações jurídicas de trabalho na Administração Pública e o regime geral do Direito do Trabalho tem sido objecto de pouca elaboração doutrinária, consequência da integração dos dois regimes em ramos separados, respectivamente, o direito público e o privado. O que suscita dúvidas relativamente à questão de saber se existirá entre os dois regimes uma relação de género/espécie, se essa não for uma relação do tipo norma geral e norma excepcional⁴.” A Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código de Trabalho de 2003, doravante **CT2003**, no seu artigo 5.º determina que é especial a lei que regula o sector público, pois refere “Sem prejuízo do disposto em legislação especial, são aplicáveis à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, com as necessárias adaptações, as seguintes disposições do CT. Da mesma forma, o art. 80.º n.º1 alínea a) da Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, que estabelece os regimes de vínculos, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, doravante **LVCR**, refere “a presente lei e a legislação que a regulamenta”.

Procederemos inicialmente à análise da evolução do Direito do Trabalho, tendo em conta alguns autores, para deste modo obtermos uma melhor percepção do surgimento da contratação pública face ao Código do Trabalho.

⁴ Daniel Comoane, P.- *A Aplicação da Lei do Trabalho nas Relações de Emprego Público*. Lisboa: Almedina, 2007, p. 19. Depósito Legal 255297/07

Palma Ramalho⁵ caracterizou esta evolução em três fases: “sistemática, valorativa e prática”.

Monteiro Fernandes⁶ refere “que o Direito do Trabalho surge na linha das concepções liberal-individualistas que serviram de suporte à Revolução Industrial”.

Segundo mesmo autor, à imagem do que sucedeu noutros países, pode pois fixar-se o surgimento do Direito do Trabalho português entre o final do século XIX e o início do século XX, mais concretamente no ano de 1867, quando surgiu uma primeira abordagem legislativa dos problemas do trabalho subordinado, no Código Civil de 1867, “focando apenas os tipos predominantes à época, de relação de trabalho por conta de outrem: o *serviço doméstico*, o chamado *serviço salariado* e a *aprendizagem*”⁷.

“No entanto, só com o Decreto de 14 de Abril de 1891⁸, é que se inicia o ciclo de uma produção legislativa específica, no campo das relações de trabalho⁹, com a produção normativa sobre as condições de trabalho e situações juslaborais colectivas, nomeadamente, o trabalho de mulheres e menores nas indústrias, que tinha sido regulado em legislação anterior (10 de Fevereiro e 7 de Agosto de 1890) e posteriormente (16 de Março de 1893), regulamentam-se ainda questões como emprego, duração da jornada de trabalho, repouso semanal, higiene e segurança nos estabelecimentos industriais que empregavam menores¹⁰”. A consciencialização destas matérias foi essencial para o reconhecimento de uma área jurídica.

Para Palma Ramalho, depois de “Contextualizada a época do surgimento do Direito do Trabalho português, vejamos então como é que

⁵ Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ª Edição. p. 94 a 96. ISBN978-972-40-4010-3

⁶ Ver mais desenvolvido em: Monteiro Fernandes, A. - *Direito do Trabalho*. Lisboa: Almedina, 2009., p.31 ISBN 978-972-40-3835-3

⁷ Monteiro Fernandes, A. - *Direito do Trabalho*. Lisboa: Almedina, 2009. ISBN 978-972-40-3835-3 p.33 e 34

⁸ DL 49408/1969, de 24 de Novembro.

⁹ Monteiro Fernandes, A. - *Direito do Trabalho*. Lisboa: Almedina, 2009. ISBN 978-972-40-3835-3 p.35

¹⁰ Dados retirados do site: http://www.pgdlisboa.pt/pgdl/distrito/pgdlisboa/pgdl_historia04.php. Ministério Público Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. Consultada em 7 de Novembro de 2010.

evoluiu ao longo do séc. XX até à actualidade. Nesta evolução, distinguimos quatro grandes fases:

1ª - a fase da consolidação, que corresponde à 1.ª República, de 1910 a 1925;

2ª - a fase de publicização, que corresponde à época do corporativismo, de 1926 a 1974;

3ª - a fase subsequente à alteração jurídico-constitucional de Abril de 1974;

4ª - e a fase subsequente à integração de Portugal nas Comunidades Europeias, a partir de 1986¹¹.”

O Direito do Trabalho evidencia como inquietações: “o reforço da tutela dos trabalhadores, com questões de empregabilidade e a preocupação de adequação do sistema *juslaboral* português ao quadro normativo comunitário. Já no que se refere às tendências de flexibilização, não se detecta uma linha estratégica consistente na evolução do sistema normativo, uma vez que a par de algumas medidas claramente flexibilizadoras (por exemplo em matéria de tempo de trabalho e de objecto do contrato de trabalho), se encontram medidas de regidificação do regime laboral noutras matérias (como a contratação a termo e a cessação do contrato de trabalho, por exemplo). Nesta fase também há um desenvolvimento da *legislação laboral negociada*: os projectos de diploma legal são debatidos em sede de concertação social, o que constitui uma originalidade do Direito do Trabalho na forma de produção das suas normas¹².”

A reforma legislativa que vem sendo implementada no sistema *juslaboral* nos últimos anos traduziu-se, em primeiro lugar, na publicação do Código do Trabalho – Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, como forma de unificar e organizar toda a legislação avulsa referente a normas laborais e, por outro lado, “reformular o Direito do Trabalho, com vista à sua adaptação aos desafios da Economia moderna e às novas formas de organização das empresas, ao

¹¹ Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ª Edição. P. 80. ISBN978-972-40-4010-3

¹² Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ª Edição. P. 92. ISBN978-972-40-4010-3

aumento da produtividade e da competitividade, flexibilizando o Direito Laboral¹³». Ao CT2003 seguiu-se a respectiva legislação complementar¹⁴ e ainda legislação avulsa. O CT2003 foi revisto e alterado em Fevereiro de 2009¹⁵, não obstante a lei preambular do CT2003, no seu artigo 20.º prever uma revisão decorridos quatro anos após a sua vigência. O CT2009 integra a regulamentação do CT2003, mas prevê diversos diplomas complementares, dos quais se encontram alguns ainda por publicar.

Do mesmo modo a Constituição teve um papel primordial e contempla desde 1976 matérias sobre o Direito do Trabalho focalizando não só o emprego privado como também o emprego público. Assim a Constituição contempla determinações acerca da aplicação da Lei e do Direito do Trabalho nas relações de emprego público, que assenta no princípio da igualdade entre os trabalhadores da administração pública e os trabalhadores do sector privado.

¹³ Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ªEdição. P. 99. ISBN978-972-40-4010-3

¹⁴ Lei n.º35/2004, de 29 de Julho, Regulamento do Código de Trabalho de 2003.

¹⁵ Lei de Revisão 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código de Trabalho de 2009.

CAPÍTULO I

REGIME JURÍDICO

DE

EMPREGO PÚBLICO

2. O Quadro Constitucional do Emprego Público

A Constituição da República Portuguesa, doravante **CRP**, contempla na sua redacção artigos que versam sobre a Função Pública e o Emprego Público, conferindo a estes temas importância primordial.

Vera Antunes, refere que “a CRP de 1976 consagrou o princípio da igualdade em matéria de direitos, liberdades e garantias entre trabalhadores da administração pública e do sector privado sendo decisiva para o enfraquecimento da fronteira entre emprego público e emprego privado¹⁶”.

Concretamente, e em primeiro lugar, o n.º 2 do artigo 15.º da CRP prevê o direito dos estrangeiros acederem a um emprego na Administração Pública conquanto as funções a exercer não tenham um carácter predominantemente técnico. Deste modo a CRP reserva exclusivamente para os Portugueses¹⁷ “o exercício de funções que tenham um carácter predominantemente não técnico, o que espelha a importância que estas têm para a organização administrativa e autoridade do Estado¹⁸”. “Não obstante o legislador ordinário teimar em não definir o que se entende por funções predominantemente técnicas e não técnicas parece haver um entendimento generalizado no sentido de a sua diferenciação ser efectuada consoante no seu exercício predominem componentes técnicas ou de autoridade¹⁹.” “Assim sendo, o direito interno apenas pode reservar o acesso à Função Pública aos seus nacionais quando o lugar a preencher faça apelo, directa ou indirectamente, a funções que contendem com a defesa dos superiores interesses nacionais, impliquem ou

¹⁶ Antunes, V.- O Contrato de Trabalho na Administração Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN 978-972-32-1519-0 P. 51 e 52. No mesmo sentido Liberal Fernandes, refere que a legitimidade constitucional da discussão acerca da aplicação da Lei e do Direito do Trabalho nas relações de emprego público assenta no princípio da igualdade entre os trabalhadores da Administração e os trabalhadores do sector privado.

¹⁷ Todos aqueles que reúnam os requisitos exigidos pela Lei da Nacionalidade, aprovada pela Lei n.º37/81, de 3 de Outubro.

¹⁸ Cit. por Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3. Pág87 e 88 V. Jorge Miranda - Manual de Direito Constitucional. Tomo III, 4.ª ed., Coimbra, 1998, p.150.

¹⁹ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.88

reclamem a possibilidade de uso da *potestas estadual*, façam apelo a especiais laços de solidariedade ou tenham por objecto a salvaguarda dos interesses gerais do Estado²⁰.”

Não há, por isso, uma incompatibilidade entre o nosso ordenamento Jurídico - Constitucional e o direito comunitário em matéria de livre circulação de trabalhadores da Administração Pública, podendo-se afirmar que as limitações de acesso às funções públicas decorrentes do n.º 2 do art. 15.º da Constituição coincidem com as excepções à regra da livre circulação enunciadas no n.º 4 do art. 39.º do Tratado da União Europeia.

Por sua vez, o n.º 2 do artigo 47.º dispõe que todos os cidadãos tenham direito de acesso à função pública, sendo que a sua constituição deve ser precedida de uma selecção operada em regra por via de concurso ou por um sistema que garanta a liberdade de candidatura e a igualdade²¹ de oportunidades, “o que se filia numa ideia democrática que remonta ao art. 6.º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789²²”.

Neste seguimento, Veiga e Moura refere que “A imposição da regra do concurso constitui o único e verdadeiro *plus*, que emerge do n.º 2 do artigo 47.º da Constituição, apresentando-se como uma garantia suplementar do princípio da igualdade, ...”²³²⁴. E acrescenta que “o conteúdo do princípio da igualdade desdobra-se em duas proibições e uma obrigação: “(a) *proibição do arbítrio*, sendo inadmissíveis, quer diferenciações de tratamento sem qualquer justificação razoável, de acordo com critérios de valor objectivos,

²⁰ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P. 93. Vide o art. 10.º da Lei 12-A/2008.

²¹ Vide Artigos 9.º e 13.º da CRP.

²² Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 60-62. Coimbra.

²³ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.143.

²⁴ “Uma igualdade de chances e não de resultados, pelo que não se assegura que todos os cidadãos tenham um direito de acesso à Função Pública mas, apenas, que aquele acesso se pautará pelo princípio da igualdade entre esses mesmos cidadãos.”. “O concurso pressupõe, pela sua própria natureza, uma comparação de méritos e capacidades. A Lei Fundamental postula que o acesso à Função Pública se pauta por dois princípios fundamentais – a igualdade e o mérito – e processa-se através de um método destinado a aferir esse mesmo mérito – o concurso.” Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.138P.143 a 145.

constitucionalmente relevantes, quer a identidade de tratamento para situações manifestamente desiguais; (b) *proibição de discriminação*, não sendo legítimas quaisquer diferenciações de tratamento entre cidadãos baseadas em categorias meramente subjectivas ou em razão dessas categorias...; (c) *obrigação de diferenciação*, como forma de compensar a desigualdade de oportunidades, o que pressupõe a eliminação, pelos poderes públicos, de desigualdades fácticas de natureza social, económica e cultural...”²⁵.

Ainda sobre o artigo 47.º n.º2, Fernanda das Neves refere que “Mesmo relativamente às relações de trabalho constituídas pelo contrato individual de trabalho e reguladas pelo respectivo regime, impõe-se a observância de um procedimento selectivo nos parâmetros do art. 47.º, n.º2, da CRP e, por outro lado, constata-se a prevalência das definições normativas unilaterais fundamentalmente resultantes de regulamentos. O regime de trabalho do pessoal dos institutos públicos e empresas públicas reportado ao regime do contrato individual de trabalho, afirmado expressamente e de princípio como aplicável, em rigor, é-o com a salvaguarda dos aspectos directamente contemplados no estatuto orgânico ou de pessoal respectivos, aprovados por decreto-lei, e tratados em regulamentos. Deste modo a ordem aplicativa é em primeiro a disciplina jurídica constante daqueles estatutos, em segundo os regulamentos e por fim o regime do contrato individual de trabalho. Verifica-se como que um esvaziamento da remissão, de primeiro afirmada, para o regime do contrato individual de trabalho pela aplicação de normas de Direito Administrativo que afastam para o plano supletivo ou subsidiário aquele”²⁶.

O emprego público aparece identificado e destacado pelo legislador constituinte no art. 50.º (direito de acesso a cargos públicos). Por sua vez, são dedicados a todos os trabalhadores, quer sujeitos ao regime público quer ao regime privado, os artigos 53.º ao 57.º (Direitos, Liberdades, e Garantias dos

²⁵ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.119. Este autor cita Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, 3ª ed., p.127 e cita também no mesmo sentido, Martim de Albuquerque, da Igualdade. Introdução à Jurisprudência, 1993, p.334.

²⁶ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 57 Coimbra

trabalhadores), bem como o art. 58.º (Direito ao trabalho) e o art. 59.º (Direitos dos trabalhadores).

Por seu turno, o artigo 165.º n.º1 al. t), da C.R.P., confere reserva relativa de competência legislativa à Assembleia da República para legislar sobre as bases do regime e âmbito da função pública. A Constituição procura deste modo “salvaguardar as prerrogativas de que a Administração carece para prosseguir as suas atribuições, evitando colocá-la num plano de igualdade com os indivíduos que para ela trabalham. A existência da reserva de lei formal justifica-se pela necessidade de conferir uma posição de supremacia à Administração Pública e para funcionalizar o pessoal ao seu serviço aos objectivos que constitucionalmente lhe compete prosseguir, o que, naturalmente, seria incompatível se ambos os sujeitos da relação de emprego se encontrassem num plano paritário²⁷”. “Para além de não poder eliminar a Função Pública, também não pode o legislador ordinário descaracterizar nem os funcionários e agentes, nomeadamente travestindo-os de trabalhadores comuns, nem o específico regime a que os mesmos estão sujeitos e que é essencial para assegurar a supremacia da Administração e uma correcta prossecução do interesse público, sendo-lhe vedado estruturar esse regime segundo as regras de direito privado (laboral), sobretudo, foi por reconhecer a impropriedade desse ordenamento para tais fins que o legislador constituinte autonomizou a Função Pública e lhe impôs um regime diferenciado²⁸”. No entanto, esta supremacia estadual “só será lícita quando exercida respeitando aos direitos e interesses legalmente protegidos dos funcionários e agentes, salvo quando haja alterações por motivo de interesse público e sob pena de ressarcimento”²⁹.

A natureza do ente público influencia a relação de emprego e constitui a razão de ser da especialidade da sua disciplina, uma vez que “os princípios constitucionais assinalados à Administração Pública e as consequentes modulações do regime jurídico dos seus agentes destinam-se a assegurar a

²⁷ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.67.

²⁸ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.399

²⁹ Cfr do Artigo 270.º da CRP.

eficácia da sua actuação, podendo-se dizer que são condição necessária à prossecução do interesse público. Assim sendo, *é por razões de interesse colectivo que são impostos determinados princípios constitucionais à Administração e que os seus funcionários e agentes estão sujeitos a um regime diferenciado relativamente ao dos demais trabalhadores privados*³⁰”.

Para além disso, o art. 199.º, al. e) dispõe que compete ao Governo, no exercício de funções administrativas, praticar todos os actos exigidos pela lei respeitantes aos funcionários e agentes do Estado e de outras pessoas colectivas públicas, como órgão superior da administração pública – art. 182.º;

O art. 266.º, n.º1 consagra, por seu turno, os princípios fundamentais da Administração Pública, a prossecução do interesse público³¹, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. E no n.º 2 estatui a subordinação dos agentes administrativos a princípios jurídicos fundamentais e com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.

O art. 267.º prevê uma estrutura da administração pública de modo a evitar a burocratização, e para o efeito a lei estabelecerá adequadas formas de descentralização e desconcentração administrativas (...).

O art. 268.º estabelece os direitos e garantias dos administrados.

O art. 269.º dispõe sobre o «regime de função pública». Sobre este artigo Fernanda das Neves refere que a “A substituição, pela revisão constitucional de 1982, nos números 1 e 2 do art. 269.º, do termo «funcionários» por «trabalhadores da Administração Pública», destacou a condição de trabalhador e equiparou os trabalhadores da função pública aos demais trabalhadores (privados). Fundamentalmente explicitou – o que não

³⁰ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 p. 72 e 73.

³¹ Interesse Público, pode entender-se por “a esfera das necessidades a que a iniciativa privada não pode responder e que são vitais para a comunidade na sua totalidade e para cada um dos seus membros”. In Freitas do Amaral, D. – Curso de Direito Administrativo. 2ª Edição. Coimbra: Almedina Volume I. 2002. p.35

estava excluído na versão originária³² – a abertura constitucional à existência de trabalhadores públicos em regime de direito privado.³³”

O n.º 1 deste artigo prevê que, “no exercício das suas funções, os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração”. No n.º 2 menciona “que os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas não podem ser prejudicados ou beneficiados em virtude do exercício de quaisquer direitos políticos previstos na Constituição, nomeadamente por opção partidária”. No n.º 3 expõe que a todos será garantida, enquanto arguidos, a defesa em processo disciplinar o que compreenderá necessariamente a sua audiência. O n.º 4 determina que não é permitida a acumulação de empregos ou cargos públicos, salvo nos casos expressamente admitidos por lei. O n.º 5 enuncia que as incompatibilidades entre o exercício de empregos ou cargos públicos e o de outras actividades. Saliente-se que os números 4 e 5 são de igual modo aplicáveis aos trabalhadores da Administração Pública vinculados por contrato individual de trabalho.

Fernanda das Neves refere que: “Os trabalhadores da Administração Pública não necessariamente sujeitos a uma disciplina de trabalho de Direito Administrativo, ainda são ou integram a «função pública». Por outro lado, os aspectos de regime contemplados no art. 269.º impõem-se relativamente a qualquer relação de trabalho na Administração Pública, porque surgem livres relativamente a um regime de trabalho jus-administrativo e jus-privatístico³⁴”.

“A expressão «função pública» é mencionada apenas nos artigos 15.º, n.º 2, no plural, no art.47.º, n.º 2, no art.165.º,n.º 1, al. t), e na epígrafe do art. 269.º. A determinação do alcance conceitual da expressão «função pública» é

³² Podendo o legislador definir as bases do regime e âmbito da «função pública» (stricto sensu) – art. 165.º, n.º 1, al.t), significa que pode estabelecer para determinadas entidades públicas um regime jurídico de trabalho diverso do de «função pública» (stricto sensu).

³³ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 61 Coimbra.

³⁴ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 61 Coimbra

determinante para aferir a amplitude da vinculação e liberdade do legislador na conformação das relações de trabalho na Administração Pública³⁵”.

O texto constitucional ainda consagra um “regime de responsabilidade administrativa e o relacionamento hierárquico no seio da relação de trabalho³⁶”. Assim, o art. 270.º prevê restrições ao exercício de certos direitos fundamentais pelos militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efectivo, bem como agentes dos serviços e forças de segurança, e os artigos 271.º e 22.º consagram a responsabilidade dos funcionários e agentes.

Existe igualmente uma “responsabilidade civil enquadrada pela responsabilidade patrimonial directa e solidária do Estado ou de outras entidades públicas, as quais surgem numa posição de garante de solvabilidade e da protecção dos direitos e interesse legalmente protegidos e bem assim da eficácia da acção administrativa (art. 271.º, n.ºs 1 e 4, e art. 22.º da CRP). Nesta linha, compreende-se que o direito de regresso esteja por lei circunscrito às situações de culpa grave em que o agente tenha actuado em violação manifesta dos seus deveres funcionais (art. 2.º, n.º 2, do DL n.º 48051, de 21 de Novembro de 1967) ”³⁷. Quanto à responsabilidade disciplinar, é versada nos n.ºs 1 e 2 do art. 271.º, e autonomiza o aspecto universal da garantia de defesa no n.º 3 do art. 269.º.

Palma Ramalho expõe que “O Direito Constitucional constitui assim uma disciplina jurídica de referência em matéria laboral, pela importância que a Constituição Portuguesa reconhece ao fenómeno do trabalho, em geral, e ao fenómeno do trabalho subordinado, em particular. Esta importância decorre, evidentemente, do valor económico eminente reconhecido ao trabalho nas sociedades contemporâneas, mas evidencia-se, sobretudo, nas preocupações sociais que a Constituição manifesta em relação ao fenómeno do trabalho em sede de direitos fundamentais, reconhecendo os direitos fundamentais dos

³⁵ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 61Coimbra

³⁶ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 63. Coimbra

³⁷ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 63. Coimbra

trabalhadores, como uma categoria específica, quer ao nível dos direitos, liberdades e garantias, quer ao nível dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais – respectivamente capítulo III do Título II e capítulo I do título III da Parte I da Lei Fundamental³⁸.

Resumindo: A CRP autonomizou a Função Pública face ao mundo laboral, referindo que os trabalhadores (públicos) estão sujeitos a um regime específico, que os diferencia dos restantes trabalhadores por conta de outrem, nomeadamente através de princípios normativos como a Igualdade, Imparcialidade, Proporcionalidade, Justiça, e Boa-fé, na prossecução do seu serviço. E sujeitou o emprego público a uma reserva de Lei formal que impõe um regime de Direito Público que só em situações extraordinárias é que o legislador ordinário poderá recorrer ao direito laboral, esta reserva é imposta por questões de eficácia e de forma que a Administração Pública possa actuar de acordo com os objectivos que constitucionalmente lhe são assinalados. Por fim destaca-se a responsabilidade pessoal aos trabalhadores que cometam erros no âmbito das suas funções³⁹.

³⁸ Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ª Edição. ISBN978-972-40-4010-3 P.126 a 127

³⁹ Consultar: Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.261, 262 e 398 a 401.

3. Plano da evolução legislativa na Administração Pública face ao Código de Trabalho, no âmbito da contratação de pessoal

3.1. História

3.1.1. Decreto-Lei n.º 184/89⁴⁰ de 2 de Junho e Decreto-Lei n.º 427/89 de 7 de Dezembro⁴¹, ambas revogadas pela Lei 12-A/2008

A lei desde 1989 expressa as diversas formas pelas quais é possível constituir-se uma relação de emprego com a Administração Pública.

O DL n.º 184/89, de 2 de Junho, previa que a constituição da relação jurídica de emprego na Administração se constituía com base em nomeação ou em contrato, sendo que as modalidades de contrato de pessoal admitidas eram o contrato administrativo de provimento e o contrato de trabalho em qualquer das suas modalidades (artigo n.º5 a 11.º-A) e no artigo n.º3 do DL n.º 427/89 de 7 de Dezembro, tal como o anterior decreto de lei, regulamenta os princípios a que obedece a relação jurídica de emprego na Administração Pública. “Definem-se agora como vínculos jurídicos a nomeação e o contrato, reservando para este as modalidades de contrato administrativo de provimento e contrato de trabalho a termo certo. Pela nomeação assegura-se o exercício de funções próprias do serviço público com carácter de permanência, correspondendo à forma estável de prestar serviço a Administração Pública, sendo o contrato, em qualquer das suas modalidades, limitado a situações específicas claramente definidas, com características de excepionalidade e transitoriedade.⁴²”.

Veiga e Moura refere, que se procurou definir os meios pelos quais se poderia estabelecer um vínculo de emprego entre o particular e qualquer organismo da Administração Pública. Com efeito, “o legislador consagrou a *proibição* de se constituírem relações de trabalho subordinado por outra qualquer forma, prescrevendo a responsabilidade solidária de todos os

⁴⁰ Estabelece Princípios Gerais de Salários e Gestão de Pessoal da Função Pública

⁴¹ Definia o Regime de Constituição, Modificação e Extinção da Relação Jurídica de Emprego na Administração Pública, revogado pela Lei 12 A/2008 de 27 de Fevereiro – LVCR.

⁴² Ver preâmbulo do DL n.º 427/89, de 7 de Dezembro.

funcionários e agentes que por acção ou omissão, contribuíssem para estes tipos de contrato⁴³”.

O mesmo autor, refere ainda que “o contrato de trabalho por tempo indeterminado permaneceu, assim, excluído da generalidade das relações de emprego estabelecidas com as pessoas colectivas públicas, limitando o seu campo de actuação às empresas públicas⁴⁴ e aos institutos públicos⁴⁵ que revestissem a forma de serviços personalizados ou de fundos públicos cujas disposições estatutárias remetessem a disciplina do seu pessoal para o regime do contrato individual de trabalho⁴⁶”.

Lucas Pires, entende que “em consonância com a alteração constitucional de 1982, a lei veio em 1989, através dos DL n.º184/89, de 2 de Junho e DL n.º427/89, de 7 de Dezembro, afirmar a coexistência do tradicional regime da função pública (a denominada relação jurídica de emprego público) com a relação jurídica de emprego privado, então reservada para os contratos de trabalho a prazo. O recurso a mecanismos de direito privado para regular as actividades exercidas no âmbito da administração pública não é um fenómeno exclusivo do domínio laboral, sendo antes um reflexo de um movimento global, ao qual já foram atribuídas diversas designações, como, por exemplo “a privatização da Administração Pública” ou “a fuga para o direito privado⁴⁷”.

Oliveira Rocha⁴⁸, defende que “este recurso cada vez mais generalizado a instrumentos jurídico-privados para regular relações administrativas foi incentivado por algumas correntes económicas – usualmente designadas como

⁴³ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.225 e 226

⁴⁴ V. DL n.º 260/76, art. 30º, de 08 de Abril

⁴⁵ O artigo 44.º, n.º1 do DL n.º427/89 de 7 de Dezembro, exceptonava estes institutos.

⁴⁶ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.258. O mesmo entendimento Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ªEdição. P. 316 a 319. ISBN978-972-40-4010-3 E Lucas Pires, L.- O contrato individual de trabalho na Administração Pública. Revista Questões Laborais. Ano XIII N.º28 (2006) p.191-217.

⁴⁷ Lucas Pires, L.- O contrato individual de trabalho na Administração Pública. Revista Questões Laborais. Ano XIII N.º28 (2006) p. 193.

⁴⁸ Oliveira Rocha. Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública. Escolar Editores. 2005. Pág116, O mesmo defende que “A política actual, embora não explicitamente, aponta para o desmantelamento do estado de Welfare e sua substituição por um Estado neo-liberal”.

neo-liberais⁴⁹ – que defendem uma redução do peso do Estado na Sociedade em geral e na economia em particular”⁵⁰.

Assistiu-se à importação, por parte da Administração Pública, de modelos privados motivados pela demasiada rigidez, formalismo e lentidão do regime público, associada à necessidade de uma gestão privada das políticas sociais e dos serviços públicos.

Veiga e Moura, expõe que “a reforma que existiu em 1989 procurou indesmentivelmente disciplinar a prestação de trabalho subordinado ao serviço da Administração Pública, para que a partir daquela data apenas existissem os funcionários, que tinham a fonte constitutiva da sua relação de emprego numa nomeação, os agentes administrativos, que seriam todos os que tivessem sido contratados em regime de contrato administrativo de provimento, e os demais trabalhadores, cujo vínculo era dado pelo contrato de trabalho a termo certo (v. arts. 4.º e 14.º do DL n.º 427/89)”, contudo este objectivo não foi alcançado na sua totalidade, uma vez que se assistiu à multiplicação de situações irregulares de emprego na Administração Pública, e existiam trabalhadores na Administração Pública, sem vínculo jurídico adequado às funções efectivamente desempenhadas, por inexistência de vínculo ou inadequação do vínculo formal de que detêm, por não estar devidamente ajustado ao conteúdo material do trabalho executado⁵¹.

Estes diplomas (DL n.º 184/89 e o DL n.º 427/89) foram revogados pela Lei n.º 12-A/2008, designada por LVCR, que vem estabelecer os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

⁴⁹ Oliveira Rocha. Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública. Escolar Editores. 2005. Pág116, O mesmo defende que “A política actual, embora não explicitamente, aponta para o desmantelamento do estado de Welfare e sua substituição por um Estado neo-liberal”.

⁵⁰ Como exemplo o New Public Management, cujos principais objectivos passam por substituir a essência do serviço público pela das organizações privadas, propondo a descentralização, desregulação e a delegação de competências como medidas concretas para melhorar a eficiência da Administração Pública.

⁵¹ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.227

3.1.2. Lei n.º 25/98, de 26 de Maio

Em 1998, através da Lei n.º 25/98, de 26 de Maio (que altera o DL n.º 184/89), a Assembleia da República veio instituir uma quarta forma de constituição da relação de emprego com a Administração Pública mediante um contrato individual de trabalho⁵², possibilitando que um grupo de pessoal auxiliar pudesse ser recrutado para trabalhar para a Administração Pública.

Porém, apesar de haver quatro formas pelas quais a Administração podia constituir uma relação de emprego, a verdade é que nunca lhe foi reconhecida “liberdade” nessa matéria, a lei sempre fixou os trâmites para a utilização dessas quatro formas, pelo que os serviços administrativos exercitavam nessa matéria um poder estritamente vinculado, limitando-se a verificar se estavam preenchidos os pressupostos que os obrigavam a escolher uma determinada forma de constituição daquela relação⁵³.

Sobre esta matéria, Veiga e Moura faz as seguintes críticas “Mais grave do que uma deficiente técnica legislativa, foi o facto de nada se ter previsto quanto às regras por que a Administração se deveria pautar na celebração e desenvolvimento dessa mesma relação de emprego, remetendo aparentemente as partes para o domínio da liberdade contratual quando uma delas estava longe de ser, dever ser e poder ser um qualquer privado, que única e exclusivamente se movesse em função do seu livre arbítrio e das regras do mercado. Por fim, a previsão do contrato individual de trabalho não passava de uma pura opção política, desprovida de fundamento constitucional suficiente para poder afastar o regime de direito público imposto pela Lei Fundamental para a Função Pública⁵⁴”.

⁵² Ver o art. 2.º da referida Lei, que aditou o artigo 11.º-A ao texto do DL n.º 184/89, de 2 de Junho.

⁵³ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.227

⁵⁴ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P. 258 a 260.

3.1.3. Decreto de Lei 204/98, de 11 de Julho, Revogada pela Lei 12-A/2008

Ainda no ano de 1998, é promulgada a Lei 204/98⁵⁵, de 11 de Julho, que veio constituir o Regime Geral de Recrutamento e Selecção de Pessoal para a Administração Pública, configurando “um sistema mais apropriado à realidade do ano em apreço, que pretendeu disponibilizar aos dirigentes máximos dos serviços uma maior variedade de instrumentos de gestão de recursos humanos nesta área, bem como possibilitar a satisfação das expectativas profissionais dos funcionários e agentes que prestam serviço na Administração Pública⁵⁶”, em suma regula o concurso como forma de recrutamento e selecção para os quadros da Administração Pública.

Salienta-se neste âmbito a liberalização do recurso ao concurso de acesso circunscrito ao pessoal que já desempenha funções no serviço, quando aquele é suficiente para a prossecução das atribuições que a este são cometidas, criando-se ainda um novo tipo de concurso que visa possibilitar em simultâneo o recrutamento interno e exterior ao organismo, sem comprometer as perspectivas de dinamização da carreira, artigo 6.º, n.º4. Mantém-se, todavia, a realização de concursos abertos a toda a Administração Pública, a fim de fomentar a necessária mobilidade interdepartamental, artigo 6.º.

Finalmente, foi acautelado o cumprimento dos princípios e institutos previstos no Código do Procedimento Administrativo, ora por aplicação directa, ora adaptando-o, salientando-se a audição dos interessados e o carácter de decisão final no procedimento do indeferimento tácito, cfr. do artigo n.º 41.º.

3.1.4. Resolução do Conselho de Ministros n.º95/2003, de 30 de Julho

A presente resolução condensa e aprova o conjunto das grandes linhas de orientação que presidirão à Reforma da Administração Pública. Em 2003, o

⁵⁵ Alterou o DL n.º215/95, de 22 de Agosto, que se encontra regulado pelo DL n.º498/88, de 30 de Dezembro.

⁵⁶ Constante no preâmbulo do DL N.º204/98, de 11 de Julho.

Governo definiu como uma das suas prioridades reformar a Administração Pública, enunciando que uma das linhas de reforma passaria pela definição das condições de expansão do contrato individual de trabalho como instrumento essencial de uma nova Administração Pública, integrando desta forma, o regime do contrato individual de trabalho no regime jurídico da Função Pública⁵⁷.

3.1.5. Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho⁵⁸, Revogado⁵⁹ pela Lei 59/2008, de 11 de Setembro

Na sequência da calendarização fixada por a resolução, mencionada no ponto anterior, é publicada no ano de 2004, “A grande alteração no modelo tradicional de vinculação a funções públicas, introduzida pela Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que veio permitir a generalização dos contratos de trabalho por tempo indeterminado tanto no seio da administração indirecta do Estado, como no âmbito da administração directa, ..., (art.1.º n.ºs 2 e 4, e art. 25.º do diploma).⁶⁰”

Contudo o contrato individual de trabalho na administração pública não se aplica a todas as pessoas colectivas públicas, contendo o n.º3 do art.1.º um elenco de entidades públicas que ficam fora da alçada da presente lei, com fundamentos distintos quanto à exclusão, “devendo-se nuns casos à necessidade de assegurar a independência destas entidades, caso das entidades de supervisão ou das universidades, e noutros à adequação do regime do contrato do trabalho na generalidade dos seus aspectos, pelo que não se configura qualquer necessidade de adaptação, caso das empresas públicas”⁶¹.

⁵⁷ Constante no ponto 4.2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º95/2003 de 30 de Julho.

⁵⁸ Aprova o Regulamento Jurídico do Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública

⁵⁹ Revogada pela Lei n.º59/2008 de 11 de Setembro, com excepção dos artigos 16.º, 17.º e 18.º;

⁶⁰ Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ª Edição. P. 317. ISBN978-972-40-4010-3

⁶¹ Palma Ramalho, M.e Madeira de Brito, Pedro - Contrato de Trabalho na Administração Pública. Coimbra: Almedina, 2005, p. 11 e 12. O mesmo entendimento tem Lucas Pires, L.- O contrato individual de trabalho na Administração Pública. Revista Questões Laborais. Ano XIII N.º28 (2006) p.193.

O regime do contrato de trabalho no âmbito da Administração Pública, que consta da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, foi elaborado em aproveitamento da norma contida no art.6.º do Diploma Preambular do Código do Trabalho de 2003, que previu a adaptação das normas do Código na sua aplicação aos contratos de trabalho celebrados por pessoas colectivas públicas.

A sua influência sobre o regime do trabalho subordinado público, evidenciou-se, primeiramente, na difusão de “institutos tipicamente laborais para o denominado direito da função pública, expressamente prevista no artigo 12.º da lei geral (CT), uma vez que a função pública não possuía uma verdadeira codificação/regulamentação de todas as matérias laborais e, por isso, adoptou os mesmos sistemas, como por exemplo: o direito de greve, os direitos sindicais e a negociação colectiva na Função Pública, actualmente regulada pela Lei n.º 23/98, de 26 de Maio⁶², para os trabalhadores públicos nomeados e pelo RCTFP, no que se refere aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas (artigo n.º 340.º e ss.)”⁶³.

Palma Ramalho⁶⁴ refere “tratar-se não só de uma mera adaptação das normas do Código de Trabalho ao contrato de trabalho na AP, mas da elaboração de um regime totalmente novo, no quadro da função pública em sentido amplo, e que pretendeu conciliar princípios fundamentais do domínio laboral e preservar a natureza do contrato objecto desta lei com princípios fundamentais da actividade do Estado e da Função Pública, independentemente da natureza do vínculo que titule o desempenho dessa actividade”. Tendo em conta que esta aplicação deve ser precedida da necessária adaptação, e da especificidade das funções do Estado e, em geral, da própria Administração Pública.

É por isso que alguns autores defendem que “perante a opção entre um regime unitário ou o regime dicotómico que assume a convivência de regimes,

⁶² Alterada pela Lei 59/2008, de 11 de Setembro.

⁶³ Palma Ramalho, Maria do Rosário. Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral. 2ª Edição. Ano 2009. Almedina. Pág 123 e 124. ISBN 978-972-40-4010-3

⁶⁴ Palma Ramalho, M.- O contrato de trabalho na reforma da Administração Pública. Questões Laborais. Ano XI, N.º24, (2004) p.131 Coimbra

a solução escolhida foi a segunda ^{65.}”. Pois embora o contrato individual de trabalho na sua essência seja a transposição do regime de direito privado, regulado no CT2003, para o domínio da Administração Pública, não se descarta a natureza pública do empregador.

O artigo 25.º da referida Lei, faz uma delimitação no âmbito da Administração Directa do Estado, onde impossibilita determinadas funções e categorias profissionais que impliquem o exercício de certo tipo de poderes, de serem objecto de um contrato individual de trabalho.

Na opinião de Veiga e Moura, “A expansão do contrato individual de trabalho vai, pois, efectuar-se na razão proporcional à diminuição dos funcionários e agentes, na medida em que, para se satisfazer o mesmo tipo de necessidades permanentes pode-se recorrer aos funcionários ou aos contratados no regime de contrato individual de trabalho. Sabendo-se que este último regime liberta a Administração Pública dos espalhos que justificadamente lhe eram impostos pelo regime de direito administrativo, facilmente se pode constatar que se está a desbravar o caminho conducente à eliminação dos funcionários, dos agentes e da própria Função Pública, os quais, apesar da expressa previsão constitucional, tenderão a desaparecer progressivamente pela ascensão ao primeiro plano do emprego na Administração Pública da figura do trabalhador^{66.}”

O mesmo autor defende que “a previsão da figura do contrato individual de trabalho para a execução de funções correspondentes à satisfação de necessidades permanentes da Administração *atenta*, por isso, contra a *garantia institucional da Função Pública*, conduz ao esvaziamento de uma realidade constitucionalmente protegida, *descaracteriza a figura dos funcionários e agentes*, convertendo-os em meros assalariados por conta de outrem, e substitui o regime que lhe *confere a identidade*, lançando a relação de emprego

⁶⁵ Palma Ramalho, M.- O contrato de trabalho na reforma da Administração Pública. Questões Laborais, Ano XI, N.º24, (2004) p.131 Coimbra. No mesmo sentido o autor Daniel Comoane, P.- *A Aplicação da Lei do Trabalho nas Relações de Emprego Público*. Lisboa: Almedina, 2007 Depósito Legal 255297/07 P.42 e 43

⁶⁶ Veiga e Moura, P. - *A Privatização da Função Pública*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.260

para uma disciplina considerada imprópria pelo legislador constituinte para atingir os objectivos que assinala às diversas pessoas colectivas públicas.⁶⁷”

Palma Ramalho refere que foram essencialmente três as tendências que constituíram o ponto de partida para a Reforma empreendida no âmbito do regime do contrato de trabalho na Administração Pública: “a tendência geral para a denominada privatização do emprego público; a imposição formal de limites apertados no acesso à função pública e os seus efeitos perversos; e a indefinição do regime aplicável aos trabalhadores laborais no âmbito da Administração Pública e os problemas colocados pela coexistência deste regime com o regime da função pública.”⁶⁸

3.2. Actualidade

A Administração Pública tem vindo a ser objecto de contínuas reformas governamentais, das quais destacarei as que considero mais relevantes para o tema em análise.

Em 2006 surge o Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado designado por PRACE através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 124/2005, de 4 de Agosto de 2005, que teve como objectivo reduzir o número de serviços no quadro das Leis da Administração Directa e dos Institutos Públicos, desenvolver serviços partilhados, flexibilizar, desburocratizar e aumentar a comunicação, pois a partilha de serviços comuns e a implementação de sistemas de informação integrados permite a eliminação das múltiplas repetições estruturais, potenciando a redução de custos e as economias de escalas⁶⁹. O governo fomentou também a concretização do princípio do recrutamento de um efectivo por cada dois saídos, invertendo

⁶⁷ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.401

⁶⁸ Palma Ramalho, M.- O contrato de trabalho na reforma da Administração Pública. Questões Laborais. Ano XI, N.º24, (2004) p.121 a 125 Coimbra

⁶⁹ Sobre este tema consultar o site: http://www.min-financas.pt/inf_geral/default_PRACE.asp. Consultado a 8 de Novembro de 2010.

deste modo a tendência de crescimento do número de efectivos e das despesas de pessoal⁷⁰.

Em 2007, com a inclusão do PRACE, são alcançados os objectivos propostos para a qualificação e a redução de efectivos e do número de serviços⁷¹.

3.2.1. Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro

Esta Lei define e regula os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, e vem revogar o Decreto de Lei n.º 204/98, desenvolvido no ponto 3.1.5..

A Lei veio reduzir para duas as modalidades de vinculação de emprego público:

- a) Vinculação por contrato de trabalho na Administração Pública, para as carreiras não relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de autoridade;
- b) Vinculação por nomeação para as carreiras relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de autoridade nas seguintes áreas: administração directa da justiça, defesa externa, representação externa, segurança pública, informações de segurança, investigação criminal e inspecção.

A Lei n.º 12-A/2008, dispõe no seu artigo 9.º as modalidades da relação jurídica de emprego público, sendo possível esta constituir-se por nomeação, por contrato de trabalho em funções públicas e por comissão de serviço.

⁷⁰ Dados provenientes do site http://www.min-financas.pt/inf_geral/ Consultado a 8 de Novembro de 2010.

⁷¹ Dados provenientes do site www.min-financas.pt/inf_geral. Ministérios reorganizados segundo modelo que reforça as funções de governação; Redução de 69 Direcções Gerais e Institutos Públicos (26,2%); Redução de 1307 Direcções de Serviços e Divisões (24,9%); Redução de 1468 cargos dirigentes (24,5%); 1715 carreiras extintas; Continuação da política de qualificação e de redução de efectivos e de despesas com pessoal (de 1.1.2006 a 31.12.2007: 21.591 admissões/60.964 saídas: redução de 39.373 efectivos. As despesas de pessoal em 2005 corresponderam a 14,5% do PIB e em 2007, 12,8%).

A nomeação é o acto unilateral da entidade empregadora pública cuja eficácia depende da aceitação do nomeado. É normalmente definitiva mas sem prejuízo de um período experimental. É transitória quando é efectuada para o exercício temporário de funções. Aplicar-se-á no exercício de funções em carreiras cujo conteúdo funcional se insira no cumprimento de atribuições, competências e actividades referidas no artigo 10.º (funções associadas ao exercício de poderes de soberania e autoridade)⁷². Para o exercício das funções sujeitas ao regime de nomeação nunca se poderá recorrer ao regime de contratação.

No que respeita ao contrato individual de trabalho, tornado modalidade comum, proceder-se-á à revisão do actual regime, adaptando-se às especificidades da Administração Pública.

O contrato de trabalho é o acto bilateral celebrado entre uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica, agindo em nome e em representação do Estado, e um particular, nos termos do qual se constitui uma relação de trabalho subordinado de natureza administrativa.

O contrato pode ser por tempo indeterminado, sendo este o regime regra, utilizado para preencher lugares em actividades permanentes, sem prejuízo de um período experimental.

Quando tais actividades sejam de natureza temporária o contrato de trabalho em funções públicas reveste a forma de contrato a termo resolutivo, que pode assumir a forma de certo ou incerto, os quais, em caso algum, se convertem em contratos por tempo indeterminado (artigo 92.º do RCTFP).

A relação jurídica de emprego público pode ainda constituir-se por comissão de serviço quando se trate:

- a) Do exercício de cargos não inseridos em carreiras, designadamente dos dirigentes, ver alínea a) do n.º4 do artigo 9º e alínea a) do n.º2 do artigo 117.º;

⁷² Ver alínea a) do n.º2 do artigo 117.º.

b) Da frequência de curso de formação específico ou da aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional antes do período experimental com que se inicia a nomeação ou o contrato, para o exercício de funções integrado em carreira, em ambos os casos por parte de quem seja sujeito de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado constituída previamente, ver alínea a) do n.º2 do artigo 117º.

As relações jurídicas de emprego podem ainda constituir-se nos termos da Lei n.º23/2004, de 22 de Junho, quando estejam preenchidos os pressupostos do artigo 117.º n.º2 alíneas a) e b), da Lei 12-A/2008.

Concluindo são três os tipos de vínculos do emprego público: nomeação, comissão de serviço e contrato de trabalho em funções públicas.

3.2.2. Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

Em 2008, é aprovado o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que revoga formalmente - tanto no plano sistemático como na numeração - o anterior regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública – Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho. Sendo a sua génese muito similar à da Lei n.º 99/2003 que aprovou o Código de Trabalho de 2003.

Vem assim dar à Função Pública um “código” que regulamenta as relações laborais por ela estabelecidas, embora persista muita legislação avulsa que poderia também fazer parte do RCTFP, que destacamos: o regime de férias e licenças dos funcionários e agentes da Administração Pública⁷³, o regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas⁷⁴, o estatuto disciplinar dos trabalhadores que

⁷³ DL 100/99, de 31 de Março, aprova o Regime de Férias Faltas e Licenças.

⁷⁴ Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, aprova o Regime Vínculos Carreiras e Remunerações.

exercem funções públicas⁷⁵, e o regime jurídico da duração de trabalho⁷⁶. Assiste-se desta forma a uma duplicação de conteúdos.

O RCTFP tem um regime muito aproximado ao do Código do Trabalho, contudo são salvaguardadas as adaptações necessárias à defesa dos interesses públicos a prosseguir. E relativamente aos funcionários no activo é fixado o necessário regime de transição, garantindo-se que mantêm os actuais regimes de cessação da relação de trabalho, de mobilidade especial e de protecção social próprios da nomeação definitiva⁷⁷.

Com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e a Lei n.º 59/2008 de 9 de Setembro obteve-se uma reforma que se veio a traduzir numa nova arquitectura da Administração do Estado e um novo regime de emprego público, inspirado em valores de serviço público, mas rompendo em aspectos essenciais com o regime da função pública dos últimos 50 anos e aproximando-se do regime laboral comum.

A regra⁷⁸ passará a ser o contrato, e as remunerações passarão a estar relacionadas com o desempenho. Para além disso, é criado um novo regime de avaliação⁷⁹ dos serviços, dos dirigentes e dos demais trabalhadores, articulados entre si, que permite associar carreiras e remunerações aos desempenhos. E surge uma nova política de mobilidade⁸⁰ e de recrutamento visando uma melhor distribuição dos recursos humanos, a diminuição do número de efectivos e maior qualificação.

⁷⁵ Lei 58/2008 de 9 de Setembro, aprova o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas.

⁷⁶ DL 259/98 de 18 de Agosto, aprova o Regime Jurídico da Duração de Trabalho.

⁷⁷ Consultar site:
http://www.portugal.gov.pt/pt/GC17/Governo/Ministerios/MFAP/Intervencoes/Pages/20070719_MEF_Int_Carreiras_AP.aspx

⁷⁸ No entanto o contrato individual de trabalho já era comum nos Institutos Públicos, ex. Diploma 41 A/1999 de 9 Fevereiro, artigo 21.º.

⁷⁹ Consultar Lei n.º 10/2004 de 22 de Março, que estabelece sistema integrado da avaliação do desempenho da administração pública (SIADAP).

⁸⁰ Lei 53/2006, de 7 de Dezembro, que estabelece o Regime da Mobilidade.

3.2.3. Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro

A presente Portaria vem na sequência da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações que “iniciou um novo ciclo de gestão dos recursos humanos na Administração Pública centrado, no equilíbrio entre a necessidade de ocupação dos postos de trabalho essenciais à execução das actividades dos órgãos ou serviços e a remuneração, de forma perene ou isolada, do desempenho dos trabalhadores que neles já exercem as suas funções⁸¹”. O procedimento concursal para ocupação de postos de trabalho, constitucionalmente exigido, desempenha, por isso, um papel essencial na gestão do pessoal que exerce funções públicas.

A presente portaria tem por objectivo regulamentar, tal procedimento em toda a amplitude que lhe é permitida pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, isto é, quer na vertente da ocupação imediata de postos de trabalho quer na de constituição de reservas de recrutamento, ora em cada órgão ou serviço, ora em entidade centralizada.

⁸¹ Ver preâmbulo da Portaria 83-A/2009, 22 Janeiro.

CAPÍTULO II

REGIME JURÍDICO
DE
EMPREGO PRIVADO

4. Regime jurídico da relação de emprego privado segundo o Código de Trabalho

4.1 Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro⁸²

Como já anteriormente referido o Código de Trabalho só surge no ano de 2003 de forma a compilar a maioria de legislação avulsa sobre a matéria laboral resultando no progresso do sistema jusnormativo laboral.

Palma Ramalho, sobre o CT 2003, refere que “independentemente da perspectiva do Código sobre a flexibilização, das suas opções sistemáticas e da sua filosofia de base, ou mesmo do grau de eficácia prática de algumas das suas soluções, ele constituiu a primeira codificação das leis laborais nacionais e abriu a oportunidade para a continuação das reflexões sobre os grandes desafios e as grandes orientações do direito do trabalho no novo século e, naturalmente, também para o aperfeiçoamento do próprio Código em sede de revisão, como, aliás, veio a acontecer.”⁸³

O artigo 20.º do Diploma Preambular ao CT2003 previa a revisão do Código no prazo de quatro anos. No entanto só houve uma pequena alteração introduzida pela Lei n.º9/2006, de 20 de Março. A revisão substancial só veio a ocorrer no ano de 2009, com a Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro, na sequência de um trabalho promovido pelo Governo, que se saldou em dois estudos essenciais: O Livro Verde sobre as Relações Laborais⁸⁴ de 2006, que procurou fazer o diagnóstico da aplicação prática dos regimes do CT2003. “Este livro apontava para a necessidade de modernizar o ordenamento jurídico-laboral, enquanto instrumento orientado ao alcance dos desejáveis níveis de competitividade das empresas e de desenvolvimento da economia e à solução dos problemas com que se deparavam, em particular, alguns sectores e, tendo em conta, por outro lado, as necessidades de ajustamento ou reacção às recentes tendências de evolução do emprego, das condições de trabalho, das

⁸² Aprova a revisão do Código do Trabalho e aprova o CT2009.

⁸³ Palma Ramalho, M. - Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ª Edição. P. 108. ISBN978-972-40-4010-3

⁸⁴ Livro Verde das Relações Laborais (ed. do MTSS), Lisboa, Abril, de 2006;

relações laborais e dos indicadores do desemprego⁸⁵”; É neste contexto que a Resolução do Conselho de Ministros n.º160/2006, de 30 de Novembro criou o Livro Branco das Relações Laborais⁸⁶ de 2007, elaborado por uma comissão, e que apresentou diversas propostas de revisão do Código, a revisão da legislação laboral enquadrou-se numa estratégia de reforma mais ampla, que previa a criação de outros instrumentos indispensáveis ao efectivo crescimento económico, à melhoria da competitividade empresarial, ao aumento da produtividade, à melhoria da empregabilidade dos cidadãos e da qualidade do emprego, uma estratégia objectivada, também no sentido do combate às desigualdades e da promoção da partilha mais equitativa dos resultados do progresso económico⁸⁷.

A revisão do CT2003 e da respectiva regulamentação propunha, no seguimento da proposta plasmada no Livro Branco das Relações de Trabalho, um quadro normativo mais eficaz, que unificasse os dois principais instrumentos legislativos que disciplinam as relações de trabalho, tornando-os mais compreensíveis. Tinha também a intenção de simplificar e desburocratizar aspectos das relações entre trabalhadores, empregadores e Administração⁸⁸.

Embora seja formalmente apresentado como uma revisão do Código de Trabalho de 2003, conforme consta da epígrafe do diploma, o conjunto de normas aprovadas pela Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro, corresponde essencialmente a um novo Código do Trabalho (CT2009), não tanto pelas alterações que introduziu em termos substanciais, mas, sobretudo, por algumas opções sistemáticas que fez, reveladoras de uma nova organização das matérias laborais.

Do ponto de vista sistemático, chama-se a atenção no CT2009 para o seguinte ponto: o abandono da perspectiva dualista da legislação anterior, assente na articulação entre Código e Regulamentação. No novo quadro normativo, o CT2009 assume-se como peça central, a complementar por legislação avulsa nas matérias indicadas no respectivo Diploma Preambular

⁸⁵ Constante no ponto 4 da exposição de motivos da proposta de Código do Trabalho 2009.

⁸⁶ Livro Branco das Relações Laborais (ed. Do MTSS), Lisboa, Novembro, de 2007;

⁸⁷ Vide Ponto 7 da exposição de motivos da proposta de Código do Trabalho 2009.

⁸⁸ Vide Ponto 8 da exposição de motivos da proposta de Código do Trabalho 2009.

(art. 12.º n.ºs 3 a 6). Por exemplo, as normas da RCT foram integradas em disposições do próprio Código, como é o caso do artigo 338.º do CT2009, “que corresponde ao 382.º do CT2003, que teve por base o artigo 3.º, n.º1, da LCCT, inspirado no artigo 53.º da CRP”⁸⁹.

O CT2009 estabelece a definição legal de contrato de trabalho, constante do seu art. 11.º, e nos termos da qual o «contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de uma organização e sob a autoridade destas». Esta norma corresponde, ao art.10.º do CT2003 que por sua vez correspondia ao art. 1152.º do CC e ao artigo 1.º da LCT, com duas alterações: “Esclarece-se que o trabalhador é uma pessoa singular e a subordinação jurídica deixa de ser referenciada apenas pela autoridade e direcção (do empregador), passando a ser enquadrada pela organização (empresarial)”, Romano Martinez ⁹⁰ considera desnecessária a primeira, “uma vez que na ordem jurídica portuguesa essa questão não se colocaria uma vez que se entendia normalmente que o trabalhador seria uma pessoa singular. Este autor expõe que estas alterações não vêm resolver os problemas de qualificação que surgem e podem criar dúvidas e incertezas na aplicação do Direito, ao alterar uma noção com quatro décadas, já estabilizada na aplicação jurisprudencial pelo contrário vai aquilatar a discussão em torno da qualificação do contrato de trabalho, trazendo novos conflitos para este tema sem resolver os problemas clássicos”.

No mesmo sentido Palma Ramalho⁹¹, refere que “o actual Código do Trabalho exige expressamente que o trabalhador seja uma pessoa singular e realça o valor da organização do empregador como elemento essencial do

⁸⁹ Anotação de Pedro Romano Martinez, ao artigo 338.º do CT de 2009, referente à proibição de despedimento sem justa causa. Romano Martinez, Pedro. Miguel Monteiro, Luís. Vasconcelos, Joana. Madeira de Brito, Pedro. Dray, Guilherme. Gonçalves da Silva, Luís - Código do Trabalho Anotado - 8.ª Edição. Coimbra : Almedina, 2009. P.907

⁹⁰ Anotação de Pedro Romano Martinez, referentes ao artigo 11º do CT de 2009. Romano Martinez, Pedro. Miguel Monteiro, Luís. Vasconcelos, Joana. Madeira de Brito, Pedro. Dray, Guilherme. Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. 8.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2009. P.129 a 132.

⁹¹ Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ªEdição. P. 18, nota de rodapé n.º4. ISBN978-972-40-4010-3 Pág18,

contrato, ao passo que tradicionalmente era valorizada a componente directiva da posição do empregador na noção legal”.

5. O que originou a privatização do regime laboral na Função Pública?

A doutrina é consensual, todos concordam que existe um fenómeno denominado por privatização do emprego público, com origem nos finais do século XX, consequente da falência do Estado Providência que conduziu a um crescimento desmesurado do aparelho administrativo e que daí adveio um deficit público, crescendo a insuficiência regulamentar e as exigências por parte da Comunidade Europeia e dos cidadãos. Daí a adopção de técnicas de gestão privada com o objectivo de alcançar a tão desejada eficácia, eficiência, flexibilidade, qualidade, competência, rentabilidade, características até então pertencentes do sector privado. Contudo parte da doutrina alerta para os perigos desta perfilhação, pois consideram que a introdução de técnicas e modelos privados não são condição necessária para alcançar a eficiência da actuação administrativa.

Há ainda quem defenda que a privatização da função pública e consequentemente “privatização” do emprego público tem a sua origem na Constituição da República. Em seguida destacarei alguns excertos que corroboram esta pequena introdução.

Palma Ramalho, refere que *“o fenómeno da privatização do emprego público tem um fundamento directo na Constituição de 1976 e, designadamente, na consagração dos direitos fundamentais em termos gerais – ou seja, sem distinguir entre a sua inserção no sector privado ou no sector público⁹²”*.

Veiga e Moura expõe que “a melhor forma de abordar a complexa questão da privatização da função pública é a partir do texto constitucional para

⁹² Palma Ramalho, M.- Intersecção entre o regime da função pública e o regime laboral – Breves Notas. Separata da Revista da Ordem dos Advogados, Ano 62, II – Lisboa (2002), cit., p.453

concluir se é ou não possível substituir a lei pelo contrato enquanto fonte reguladora da relação de emprego público”. A Constituição Portuguesa de 1976 conferiu dignidade constitucional à Função Pública, a ela se referindo no capítulo relativo à organização administrativa e em diversos outros preceitos, tendo, inclusive, enunciado que a definição das bases gerais do seu regime e âmbito é matéria da competência relativa da Assembleia da República⁹³. O mesmo autor refere que “No domínio da Função Pública, a constatação de uma certa falência do modelo estatutário⁹⁴, que não satisfaz as aspirações dos funcionários nem permite à Administração assegurar a rentabilidade do seu aparelho organizatório, levou a olhar para o Direito Laboral com a renovada esperança de ali se encontrar a milagrosa solução que permitiria pôr a Administração no caminho, que já se julgava perdido, da eficácia. Não é por isso de estranhar que o grande estandarte da privatização da Administração Pública tenha sido inquestionavelmente o da eficácia do aparelho administrativo, argumentando-se que para actuar com flexibilidade e eficácia na satisfação das necessidades públicas era imprescindível que se libertasse dos procedimentos administrativos pouco maleáveis. Em homenagem a esta eficácia do aparelho administrativo, remete-se a Administração para o direito privado, sacrificam-se os procedimentos administrativos de controlo da despesa, qualificados de lentos, ineficazes e inadequados...”⁹⁵.

Estorninho, Maria João, refere que no “Estado Pós-Social, o movimento de «privatização» da Administração Pública agrava-se devido à própria crise do Estado Providência e a Administração Pública tenta hoje desesperadamente reencontrar a eficiência, a qual veio, sem dúvida, acentuar a referida tendência para o recurso às formas jurídico-privadas de organização e de actuação

⁹³ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P. 394 e 395.

⁹⁴ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.381. Nota de rodapé 848, cita Alberto Palomar Olmeda, que se pronuncia sobre o esgotamento do modelo da Função Pública e aponta cinco causas justificativas do mesmo, a saber: a dispersão de normas e regimes jurídicos entre os diversos sectores da Função Pública; o esquema organizativo das carreiras dos funcionários; a constante intrínseca do modelo estatutário; a ausência de elementos reais de participação dos funcionários na determinação das condições de trabalho e desmembramento do estatuto por via de normas de organização – v. Planificación de recursos Humanos: Marco General y Normativo, in situación actual y tendencias de la Función Pública Espanola, Coordenação de F. Castillo Blanco, Granada, 1998, p.120.

⁹⁵ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P. 381 e 382.

administrativas.⁹⁶ “Nomeadamente através de fenómenos de privatização e de revalorização da sociedade civil;⁹⁷”

Viana, Cláudia⁹⁸ expõe que “com o surgimento do Estado Social o papel do Estado passa a ser de prestador/protector, assiste-se a um aumento da actuação administrativa nos vários domínios da vida económica e social. Isto conduziu ao aparecimento de um pesado e lento aparelho administrativo, incapaz de actuar de forma eficaz e eficiente. Em resposta a estes problemas assiste-se a uma substituição por técnicas e instrumentos de gestão privada, em vários domínios da Administração Pública, o que também se faz sentir ao nível dos recursos humanos, nomeadamente a privatização da relação jurídica de emprego na Administração Pública, mais concretamente no que diz respeito ao contrato individual de trabalho.”. A mesma autora, advoga “que a privatização visa suprimir a rigidez e complexidade da aplicação do estatuto da função pública, em nome de uma maior eficiência e eficácia na Administração Pública, a par com razões de ordem económico-financeira, razões essas que, sobretudo nos últimos tempos, têm sido consideradas determinantes para uma adequada gestão de dinheiros públicos no âmbito do cumprimento dos nossos compromissos europeus⁹⁹”.

Freitas do Amaral¹⁰⁰, lembrando que, «na medida em que o Estado moderno busca incessantemente maior eficácia, maior produtividade, melhor rendimento, o legislador permite ou impõe por vezes que a Administração adopte formas de actuação próprias de Direito privado, civil ou comercial, justamente nos casos em que essas formas se tenham revelado mais eficientes na vida privada».

⁹⁶ Estorninho, M. - A Fuga para o Direito Privado. Coimbra: Almedina, 1996. 2ª Reimpressão.p.47 ISBN 978-972-40-0927-8

⁹⁷ Estorninho, M. - A Fuga para o Direito Privado. Coimbra: Almedina, 1996. 2ª Reimpressão.p.354 ISBN 978-972-40-0927-8

⁹⁸ Viana, C.- O conceito de funcionário público – tempos de mudança?. Revista de Estudos Politécnicos. Vol. V, n.º8, (2007) p. 10.

⁹⁹ Viana, C.- O conceito de funcionário público – tempos de mudança?. Revista de Estudos Politécnicos. Vol. V, n.º8, (2007) p. 11

¹⁰⁰ Freitas do Amaral, D. – Curso de Direito Administrativo. 2ª Edição. Coimbra: Almedina Volume I. 2002. P.169 e 170

Farinhote, Maria José¹⁰¹, advoga que “o fenómeno da privatização na Administração Pública teve origem em dois acontecimentos decisivos na Reforma do Estado e na Modernização da Administração Pública: a Revolução de 25 de Abril de 1974, substituição do regime centralizado e corporativo por um Estado mais próximo do cidadão com a democracia, e na adesão à União Europeia, em 1 de Janeiro de 1986, que promoveu a competitividade, resultante do desaparecimento das fronteiras com os Países da União Europeia”.

Fernanda das Neves¹⁰² escreve: “Jogam exigências – expectativas mais intensas e acrescidas – naturais - de uma maior eficácia e eficiência (nortes da acção administrativa positivados – art. 267.º, n.º 1 e 2, da CRP e art. 10.º do CPA), por parte do público (dos cidadãos, «cientes», no esforço de implementação de “une culture plus orientée vers le rendement et le client”¹⁰³, a cujo serviço está a administração (art. 266.º, n.º 1, da CRP e art. 4.º do CPA) e estão os seus trabalhadores e demais agentes do Estado e outras entidades públicas (art. 269.º, n.º1, da CRP). Contam-se, aqui, também as exigências Comunitárias de uma maior qualidade dos serviços públicos de todos os Estados membros (de onde, naturalmente, também um esforço dirigido aos agentes respectivos), defrontando-se as respectivas funções públicas com os problemas comuns de reduzir custos e de legitimidade.” A mesma autora, entende que “A insuficiência regulamentar em certos domínios fez com que a relação de emprego público procurasse outro tipo de vínculo jurídico de trabalho, de feição privatística. O referencial de unificação é o contrato

¹⁰¹ Farinhote, M.. Artigo Reforma do Estado e Modernização da Administração Pública em Portugal. Disponível na Internet: <http://www.ijj.derecho.ucr.ac.cr/archivos/.../CLAD/.../farinhote.doc>

¹⁰² Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.30 e 31.

¹⁰³ Ana Fernanda das Neves - Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra : Coimbra Editora. 1999. P. 31, nota de rodapé n.º70. Esta autora cita “La modernisation de l'administration en Allemagne: une grande amélioration de la qualité, à petits päs”, de Klages, Helmut e Löffler, Elke, in Revue Internationale des Sciences Administratives, vol.61, 1995, págs. 431 e segs. “A modernização administrativa passa pela aplicação de um enfoque económico à “lógica interna da organização burocrática” (pag.433). Edifica-se em torno da ideia de serviço aos cidadãos, para o que se adoptam novos métodos de gestão, destacando-se a sensibilidade para os resultados, a qualidade e os custos – a importância dos trabalhadores públicos saberem o que produzem, para que o cliente e a que preço (interno), avaliando-se os custos (directos e indirectos) dos produtos administrativos. Em Portugal, as contenções nas despesas ficam-se amiúde por cortes nas disponibilidades financeiras desacompanhados de avaliações e racionalizações; não passam designadamente, pela avaliação dos custos de produção” dos serviços que prestam os organismos públicos, custos que são as mais das vezes excessivos”.

individual de trabalho tido como uma estrutura neutra relativamente a qualquer «organização empregadora»¹⁰⁴.

Veiga e Moura, refere que a privatização e o recurso do direito privado são conotados (como uma garantia de modernidade, flexibilidade, eficácia, eficiência, qualidade, competência e austeridade) como resolução para todos os males (excesso de formalismo, utilização de técnicas obsoletas, demora na tomada de decisões, inadequação, incompetência, ineficiência e despesismo) da Administração Pública¹⁰⁵. O mesmo autor defende que “A propensão da Administração Pública para a utilização de mecanismos e figuras tipicamente privadas teve naturais reflexos ao nível das relações de emprego estabelecidas no seu seio, assistindo-se a uma progressiva e cada vez mais ampla substituição do regime estatutário pelo direito laboral¹⁰⁶”.

Alves e Moreira, fazem um alerta desvalorizando a privatização como solução do problema para “enriquecer a administração pública”, acautelando para o carácter político das decisões tomadas no âmbito da Administração Pública¹⁰⁷.

Da mesma opinião Veiga e Moura, entende “que a eficácia constitucional da actuação administrativa pouco ou nada tem a ver com o Direito Privado sendo *verdadeiramente perigoso considerar-se como lógico, saudável e obrigatório recorrer-se a este direito (privado) para se conseguir a eficácia que a Constituição impõe à Administração*¹⁰⁸”.

¹⁰⁴ Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.12. ISBN 972-32-0898-9

¹⁰⁵ Ver Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P. 332

¹⁰⁶ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.333.

¹⁰⁷ Alves, André Azevedo e Moreira, José Manuel. Artigo Gestão Pública e o novo paradigma da Governação Pública. Revista Enfoques. Volume VII – nº11. 2009. P. 27

¹⁰⁸ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.383, refere ainda “que a eficiência da Administração Pública pode ser perfeitamente alcançada eliminando apenas o excessivo garantismo e a enorme rigidez que tem caracterizado a disciplina do emprego público, introduzindo-se concomitantemente uma maior flexibilidade no recrutamento, na gestão, valorização e motivação dos funcionários, pelo que não foi seguramente por questões de eficácia que se promoveu a substituição do regime estatutário pelo regime contratual de direito privado. Refira-se, aliás, que entre a necessária publicização do Direito Laboral, que conduz à aplicação de um regime não pensado para a Administração e voltado exclusivamente para tutelar a posição da parte mais fraca na relação de emprego, e a indispensável *modernização do estatuto da Função Pública*, que sempre foi pensado para

O mesmo autor, defende a impossibilidade da adopção “*ipsis verbis*” “do direito laboral para o domínio do emprego público, pelo que a aplicabilidade do Direito Laboral não pode, por força da especificidade da Administração Pública, ser efectuada sem que haja uma desaplicação dos elementos essenciais típicos do contrato de trabalho – livre escolha do contraente e das cláusulas contratuais; liberdade de estipulação da remuneração; *ius variandi*; conversão e cessação dos contratos, etc. -, dando origem a uma disciplina completamente distinta daquela que vigora nas empresas e que permite a sua rentabilização¹⁰⁹”.

Na verdade, “o facto de se “importar” medidas do direito privado, como a introdução do contrato individual de trabalho, não é condição *sine qua non* para se alcançar a eficiência da actuação administrativa”¹¹⁰.

De acordo com Veiga e Moura¹¹¹, “a introdução do contrato individual do trabalho não tem outra finalidade que não seja a de conferir uma maior margem de liberdade à Administração na constituição, desenvolvimento e extinção das relações de emprego em que é parte, exonerando-se dos formalismos, constrangimentos e controlos que lhe eram impostos pelo Direito Administrativo. Com efeito, apesar da relação de emprego ser disciplinada pelo Direito Laboral, a vinculação da Administração Pública à prossecução do interesse colectivo implica que lhe seja reconhecido o poder de se organizar

assegurar o equilíbrio entre o interesse colectivo e os legítimos interesses dos funcionários, parece-nos que a batalha da eficácia do emprego público será ganha com a injeção de um suplemento vitamínico que permita a este regime estatutário recuperar a eficácia e os prestígios outrora possuídos e não com a realização de sucessivas cirurgias destinadas a corrigir as imprecisões da transfiguração que o Direito Laboral sofre quando aplicado à Administração.”

¹⁰⁹ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.385.

¹¹⁰ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.382 Onde refere ainda, “que a privatização da Função Pública Portuguesa não assenta em motivos de eficácia mas antes em razões de Oportunidade, espelhando eventualmente uma prova de força do Governo que a realiza e, certamente, uma tentativa de agilizar a gestão do pessoal e de diminuir o peso e a importância de uma força sindical fortemente mobilizadora e permanentemente reivindicativa.” E cita “Sabino Cassese que considera que as privatizações são feitas, em regra, por governos fortes, capazes de se dotar de estruturas idóneas para gerir processos complexos e para afrontar interesses instalados, razão pela qual afirma que constituem normalmente uma prova de força do governo que as realiza” – v. Privatizações Anunciadas, Privatizações Parciais e Pseudo-Privatizações em Itália, Scientia Iuridica, Tomo XLI, 1992, números 235-237, p. 30.

¹¹¹ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.387

para prosseguir aquele interesse da forma que repute mais conveniente. Ora, havendo uma interferência recíproca entre a organização administrativa e a organização do emprego, não fica precluída a possibilidade da Administração elaborar regulamentos internos destinados a disciplinar a relação de trabalho, assim assegurando a sua posição de supremacia na conformação do conteúdo daquela relação”.

Maria João Estorninho entende que “no entanto este movimento de «privatização» de sectores administrativos não deve ser encarado com exagerado radicalismo, uma vez que, mesmo quando a Administração Pública se serve das formas de organização e actuação jurídico-privadas, ela continua sujeita a vinculações de direito público e, assim, o seu regime jurídico nunca é exactamente idêntico ao dos particulares;¹¹²” Até porque a sua autonomia está delimitada por normas imperativas e, por força da constituição.

Freitas do Amaral considera “que se assiste actualmente a um movimento muito significativo de publicização da vida privada: devido à evolução dos tempos, à influência das ideologias socialistas ou socializantes, e ao predomínio de critérios de justiça social nas sociedades modernas, muitas matérias que tradicionalmente eram de interesse privado assumem hoje uma coloração e um significado públicos e a esse título, são tratadas pelo Direito Administrativo ou influenciadas por este¹¹³”.

Maria João Estorninho¹¹⁴ refere que “quando a Administração Pública se socorre das formas de organização e actuação do Direito Privado este sofre algumas transformações e nunca se aplica «em si mesmo». Cita Oliveira Ascensão, que sobre este assunto refere que a «divisão não significa contradição» e, assim, o Direito Privado não pode ser considerado o «direito dos egoísmos individuais», como o Direito Público não pode ser considerado o «direito das relações de dominação». Na sua opinião, aliás, o «progresso não

¹¹² Estorninho, M. - A Fuga para o Direito Privado. Coimbra: Almedina, 1996. 2ª Reimpressão.p.360 ISBN 978-972-40-0927-8

¹¹³ Freitas do Amaral, D. – Curso de Direito Administrativo. 2ª Edição. Coimbra: Almedina Volume I. 2002. P.169

¹¹⁴ Estorninho, M. - A Fuga para o Direito Privado. Coimbra: Almedina, 1996. 2ª Reimpressão.p.47 ISBN 978-972-40-0927-8156 e 157

está na absorção dum pelo outro, mas na sua coordenação em fórmulas sucessivamente mais perfeitas»”.

Para Fernanda das Neves¹¹⁵, “é de observar que a defesa da «privatização do emprego público e a recondução do fluxo de influências mútuas «emprego público» «emprego privado» a um movimento de assimilação uniformizante surgem como alternativas a um modelo clássico, ultrapassado”.

Conclui-se que nos dias de hoje, tudo se torna «misto», diluindo-se as fronteiras tradicionais entre o Direito Público e o Direito Privado, existindo uma convergência de regimes.

¹¹⁵ Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.54 e 55.

CAPÍTULO III

ANÁLISE COMPARATIVA DO REGIME JURÍDICO DO EMPREGO PÚBLICO E PRIVADO

6. Análise comparativa entre o sector privado e o sector público na contratação de pessoal

Fernanda das Neves¹¹⁶ advoga que, “para sustentar a «laboralização» ou «privatização» do emprego, procura-se evidenciar a inexistência de diferença entre a relação jurídica de emprego público e a relação jurídica de emprego privado, dizendo-as variantes da relação jurídica de trabalho (subordinado)”.

Palma Ramalho¹¹⁷, refere que “a delimitação entre o trabalho desenvolvido no quadro de um vínculo laboral ou no quadro de um vínculo de serviço público impõe-se por motivos objectivos e subjectivos: em termos objectivos, porque a mesma actividade produtiva pode ser desenvolvida em qualquer destes enquadramentos; em termos subjectivos, pela vincada semelhança da posição jurídica das partes – os trabalhadores públicos e privados têm direitos e deveres similares e encontram-se, em ambos os casos, adstritos ao dever de retribuir e são titulares dos poderes de direcção e de disciplina”.

A distinção entre o trabalho subordinado público e privado vai sendo cada vez mais difícil de estabelecer, pela crescente aproximação dos respectivos regimes jurídicos, que decorre de dois factores: a moderna tendência de «privatização» dos vínculos de serviço público, que se manifesta na inclusão de regras laborais na disciplina jurídica destes vínculos, e que sucedeu à anterior tendência de «publicização» do direito laboral, decorrente da influência do Direito Administrativo na configuração de alguns institutos laborais e a tendência «expansionista» do Direito do Trabalho, que se evidencia na extensão de institutos e direitos tipicamente laborais (como o direito à negociação colectiva, ao sindicalismo ou à greve) aos trabalhadores públicos e no recurso crescente à contratação laboral por parte de entes

¹¹⁶ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 54 Coimbra

¹¹⁷ Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ª Edição. P. 25 e 26 ISBN978-972-40-4010-3

públicos, que, para este efeito, se despem das suas vestes públicas para assumirem a posição de empregador¹¹⁸.

As tendências de «privatização» fazem-se sentir no regime jurídico aplicável aos trabalhadores públicos, em primeiro lugar, com a figura do contrato de trabalho, por via da Lei n.º23/2004, de 22 de Junho e, posteriormente com a conversão dos vínculos da maioria dos funcionários públicos em contratos de trabalho, levada a efeito pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, (LVCR) nos arts.88.º ss, prevendo que a vinculação destes trabalhadores fosse feita segundo um regime de nomeação ou mediante contrato, que designou como «contrato de trabalho em funções públicas».

“O regime jurídico destes contratos, que hoje abrangem a esmagadora maioria dos antigos funcionários públicos, veio a ser estabelecido pelo denominado Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou uma disciplina específica mas muito abrangente para estes vínculos, que permite qualificá-los como *tertium genus* entre o vínculo jurídico-administrativo tradicional da função pública e um contrato de trabalho comum”¹¹⁹.

Primeiramente iremos destacar os pontos comuns dos dois regimes (público e privado). Seguidamente, e de uma forma mais detalhada, proceder-se-á à distinção dos dois regimes, nos pontos em que o CT se afasta mais do RCTFP, nomeadamente, no âmbito do tipo de contrato, extinção do contrato, horários e tempo de trabalho, regime de férias, remunerações, o fim que pretendem atingir, entre outros temas. Estes temas serão desenvolvidos com base na análise na CRP, no CT2009, no RCTFP e na Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

¹¹⁸ Palma Ramalho, M.- Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2005 2ªEdição. P. 123, 130 e 131 ISBN978-972-40-4010-3

¹¹⁹ Para mais desenvolvimento sobre este regime, vd Palma Ramalho, M.e Madeira de Brito, Pedro - Contrato de Trabalho na Administração Pública. Coimbra: Almedina, 2005. E ainda M. R. Palma Ramalho. O contrato de Trabalho na Reforma da Administração Pública. QL. 2004. Págs 24, 121-136. E Palma Ramalho/ P. Madeira de Brito, Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (IDT – Colecção cadernos laborais n.º4) Coimbra, 2009.

6.1. Aspectos em que o regime do emprego público e privado se aproximam

O advento do Estado de Direito Social conduziu a uma aproximação entre o regime jurídico-laboral e o regime da Função Pública, pelo que com o reconhecimento de direitos colectivos neste último campo, começa a questionar-se a supremacia estadual e a defender a paridade entre as posições jurídicas do funcionário e da administração em tudo o que diga respeito à relação de trabalho¹²⁰.

É evidente a semelhança entre a relação jurídica de emprego público e relação jurídica de emprego privado, pela inquestionável condição profissional e jurídica, dos trabalhadores, dos sujeitos passivos nas respectivas relações jurídicas. Em ambas as relações jurídicas, um indivíduo disponibiliza a sua força de trabalho ou coloca a sua actividade profissional de forma juridicamente subordinada, isto é, por conta, sob a autoridade e direcção de um empregador, mediante determinada contrapartida económica. “Em ambas, as relações jurídicas, existe uma lógica conflitual ou natural contraposição de interesses, e ainda se alega inexistir diferença ao nível do empregador, porque quer o aparelho administrativo, quer o aparelho empresarial privado, independentemente da sua natureza, são organizações produtivas de utilidades sociais¹²¹”. Fernanda das Neves, relativamente à situação de conflito entre as partes refere também a harmonia dos dois regimes e comenta “é inerente à diferenciação de interesses e objectivos das partes” que a “liberdade de luta e concorrência” ou “o direito de cada um se concertar com os seus pares que têm os mesmos interesses para obter daqueles que têm interesses contrários, condições mais vantajosas” não tem porquê de ser, nem naturalmente surge como um exclusivo do trabalhador privado”¹²².

¹²⁰ Vide Paulo Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 Páginas 9, 41 e 64. Onde cita Luis Ortega, Reflexiones en torno a una revisión de los planteamientos generales de la relación de empleo público, Civitas – Revista española de derecho Administrativo, n.º26, 1980, págs 428 e 429.

¹²¹ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 54 e 55. Coimbra. E Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.78 e 79. ISBN 972-32-0898-9

¹²² Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.78 e 79. ISBN 972-32-0898-9

Se a consciência da “homogeneidade da prestação de trabalho” é importante, é-o também a consciência das outras dimensões “específicas” da relação jurídica de emprego público, designadamente, o tipo de instituição em que se enquadra, a natureza do aparelho administrativo, as fontes do seu financiamento, os fins a que se ordena, o serviço à colectividade e as exigências associadas¹²³.

Na sequência, Veiga e Moura¹²⁴ refere que “o regime da função pública há-de, como tal, ser compatível com a possibilidade da Administração Pública se organizar de forma estável, coerente e clara, mantendo, ao mesmo tempo, a flexibilidade suficiente para permitir que aquela se adapte rapidamente às novas missões e exigências que o interesse colectivo lhe reclame, o que pressupõe uma determinada margem de manobra da administração relativamente ao seu pessoal naturalmente incompatível com a paridade própria do direito laboral”. O mesmo autor afirma que “por mais que se queira ver na Administração Pública uma entidade empregadora igual a qualquer outra, o certo é que a Administração Pública não é uma empresa, não tem de ser uma empresa, nem pode funcionar como uma empresa”¹²⁵.

Pese embora esta tentativa legal de igualar os dois regimes, subsistem inúmeras divergências patentes em diversos aspectos da relação contratual, quase sempre em desfavor do possuidor do contrato individual de trabalho¹²⁶.

¹²³ Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.13 e 14. ISBN 972-32-0898-9

¹²⁴ No mesmo sentido Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.66.

¹²⁵ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.70. Que cita, em nota de rodapé n.º192, na p.71 V. Agatino Cariola, La Nozione Costituzionale di Pubblico Impiego, Giuffrè, 1991, p.248. Refere que “Duguit sustentara que o Estado não se podia considerar um patrão capitalista, uma vez que o seu papel consiste apenas na realização do interesse geral, que todos os interesses particulares condiciona – e remete para v. Traité de Droit Constitutionnel, 2.ª ed., 1923, Tomo III, p.90.

¹²⁶ Lucas Pires, L.- O contrato individual de trabalho na Administração Pública. Revista Questões Laborais. Ano XIII N.º28 (2006) p.209. No mesmo sentido Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 Pág 70 a 80. No mesmo sentido Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.39 e 40. ISBN 972-32-0898-9

6.2. Aspectos em que o regime do emprego público e privado se diferenciam

A) Modalidades da relação jurídica de emprego: no regime privado, o CT2009 designa nos artigos 139.º a 185.º os regimes de contrato de trabalho, estabelecendo o contrato a termo resolutivo nos artigos 139.º a 141.º, contrato de trabalho sem termo previsto no artigo 147.º, trabalho a tempo parcial no artigo 150.º, trabalho intermitente no artigo 157.º, comissão de serviço no artigo 161.º, teletrabalho no artigo 165.º, trabalho temporário no artigo 172.º

Contudo divergem no ponto da conversão do contrato a termo, como refere o n.º 2 do artigo 147.º do CT2009 “Converte-se em contrato de trabalho sem termo: a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º (*Renovação de contrato de trabalho a termo certo*); “*Ou seja, quando o mesmo se renove sem os pressupostos materiais de que depende a respectiva celebração ou os requisitos de forma, no caso de estipular período diferente*”¹²⁷. b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte; “Estabelece que a violação dos limites de duração máxima e também a que resulta da adição dos períodos de renovação, converte o contrato a termo em por tempo indeterminado”¹²⁸. c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.”

O RCTFP não prevê a conversão do contrato de trabalho sem termo em contrato por tempo indeterminado.

A relação jurídica de emprego público está regulada pelo RCTFP, nos artigos 91.º a 107.º e pela Lei 12-A/2008. O seu género é a relação jurídica de emprego público e a sua espécie divide-se no contrato individual de trabalho (que por sua vez se subdivide em contrato a termo podendo ser certo ou

¹²⁷ Anotação de Luís Miguel Monteiro / Pedro Madeira de Brito no Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Pedro Romano Martinez. Luís Miguel Monteiro. Joana Vasconcelos. Pedro Madeira de Brito. Guilherme Dray. Luís Gonçalves da Silva. Coimbra - Almedina 2009.P.398.

¹²⁸ Anotação de Luís Miguel Monteiro / Pedro Madeira de Brito - Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição 2009. Pedro Romano Martinez. Luís Miguel Monteiro. Joana Vasconcelos. Pedro Madeira de Brito. Guilherme Dray. Luís Gonçalves da Silva. P.398.

incerto) e no acto administrativo (que se subdivide em nomeação e comissão de serviço).

Contudo a Lei n.º 12-A/2008 não é aplicável às entidades públicas empresariais nem aos gabinetes de apoio quer dos membros do Governo quer dos titulares dos órgãos de governo próprio, aos serviços das administrações regionais e autárquicas. Quer aos titulares dos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos Tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes, segundo a previsão da referida Lei no objecto e âmbito de aplicação – artigo 3.º, n.º5., pois embora prossigam o fim público regem-se pelo direito privado.

O artigo 43.º do DL n.º427/89, de 7 de Dezembro, vedava expressamente os vínculos laborais diferentes dos que aí previa. Este diploma legal foi revogado pela Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e esta não prevê essa cominação.

A Lei estabelece a obrigatoriedade dos contratos de trabalho celebrados com a Administração Pública – com ou sem prazo – deverem sempre observar o disposto no artigo 72.º do RCTFP, opondo-se à regra da liberdade de forma que vigora na generalidade dos contratos, celebrados sob a égide exclusiva do CT2009.

O contrato a termo certo está previsto nos artigos 103.º a 105.º do Anexo I da Lei n.º59/2008, de 11 de Setembro, e só podem celebrar-se contratos a termo resolutivo certo, nas situações justificadas no artigo 93.º. O contrato dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, salvo lei especial. O contrato resolutivo a termo certo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração, a contrário do previsto no CT2009 como já exposto.

O contrato a termo incerto, previsto nos artigos 106.º e 107.º do Anexo I da já referida lei, só é possível ser celebrado contrato nos termos do artigo 93.º do n.º1, à excepção da alínea e). O contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a sua celebração.

Ambos os regimes prevêm o contrato a termo, determinam que o trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa/do serviço público e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade (artigo 140.º do CT 2009 e artigo 93.º do RCTFP).

B) No âmbito de selecção de pessoal, O procedimento de selecção no sector privado obedece à liberdade contratual, e vem estipulado no n.º1 do artigo 24.º do CT2009, “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, ...”. Este preceito apresenta pontos de contacto com os artigos 13.º e 59.º da CRP¹²⁹. Previsto entre os artigos 23.º a 28.º do CT2009.

O RCTFP prevê esta situação nos artigos 13.º a 23.º. Já todos aqueles que queiram prover um emprego na Administração Pública terão de o fazer sempre com base no exposto no artigo 47.º, n.º2, da CRP, segundo condições de igualdade e liberdade, e em regra por via de concurso. “A imposição de regras e princípios de actuação à administração pública determina que a relação de emprego que esta celebre com aqueles que irão ser os principais instrumentos dessa actuação conheça modulações derivadas desses mesmos princípios, as quais não estão presentes no emprego em qualquer empresa privada que é livre de executar a selecção de pessoal”¹³⁰.

Fernanda das Neves, refere que “a liberdade de escolha de profissão e o direito de acesso à função pública em condições de igualdade e liberdade

¹²⁹ Vide Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição 2009. Pedro Romano Martinez. Luís Miguel Monteiro. Joana Vasconcelos. Pedro Madeira de Brito. Guilherme Dray. Luís Gonçalves da Silva.

¹³⁰ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 p.72

(respectivamente n.ºs 1 e 2 do artigo 47.º da CRP) não são afectados ou postos em causa por uma leitura unilateral da relação jurídica de emprego público: o nomeado é livre de aceitar (ou não) a nomeação, manifestando de forma expressa a vontade de prestar a sua actividade profissional na Administração, interesse que evidenciara já pela habilitação a concurso e participação nos sucessivos momentos do procedimento concursal¹³¹”.

C) Relativamente ao referente remuneratório, “numa empresa as diferenciações salariais justificam-se pela singularização dos desempenhos dos profissionais. São uma realidade jurídica, integram a lógica da autonomia privada e são crescentemente procuradas, pelo aperfeiçoamento das técnicas de avaliação da dimensão objectiva do posto de trabalho – “descrição de tarefas e avaliação de funções” – e do desempenho (subjectivo). Plasmado no CT2009 (artigo 31.º), este preceito procura concretizar os conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual, com consagração expressa no artigo 59.º, n.º1 alínea a) da CRP, com defesa da igualdade retributiva implicando a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo em sede de determinação quantitativa da retribuição. Com efeito, o critério de fixação da retribuição variável deve ser idêntico para ambos os sexos e a retribuição do trabalho calculada em função do tempo deve ser igual”¹³².

Na administração pública são fixados pela Lei n.º 12-A/2008 e pelo regulamento, que determina consoante a carreira, categoria, índice e correspondente escalão, ficcionando-se a igual, abstrata medida do trabalho prestado (no seio do posicionamento num categoria) – igual natureza, qualidade e quantidade¹³³. O posicionamento remuneratório é negociado nos termos do disposto do artigo 55.º, da já referida lei, será o que resultar do

¹³¹ Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.110 a 112. Que Cita, que diversamente é a posição de Liberal Fernandes. Autonomia Colectiva dos Trabalhadores da Administração. Crise do Modelo Clássico de Emprego Público, Studia Iuridica, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 1995. p.152.

¹³² Anotação de Guilherme Dray constante da anotação ao artigo 31.º do CT/2009 no livro de Romano Martinez, Pedro. Miguel Monteiro, Luís. Vasconcelos, Joana. Madeira de Brito, Pedro. Dray, Guilherme. Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. 8.ª Edição. Outubro 2009. P.193 e 194

¹³³ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» do Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Vol XLI, N.º1. Artigo: Coimbra. (2000) p.56

acordo entre as partes do contrato¹³⁴. De todo o modo, está excluída a possibilidade de ajustamentos pessoais, remuneratórios e outros, entre a administração e os seus agentes, uma vez que será sempre com respeito às posições remuneratórias da categoria em concreto, pois “nenhum funcionário pode pretender para si uma situação diferente daquela que é própria dos demais funcionários que integram uma mesma categoria, carreira e grupo de pessoal¹³⁵”, acresce que “no exercício das suas funções” não estão subordinados aos princípios dos artigos 266.º, nº2 e 269.º, n.º1, da CRP¹³⁶.

D) Tempo de trabalho. “O conceito de tempo de trabalho é construído pela combinação de três critérios: o do tempo em que efectivamente se realiza a prestação, o da disponibilidade para o efeito, com ou sem presença no posto de trabalho, e o da interrupção da prestação normativamente assimiladas às anteriores¹³⁷”. No sector privado rege-se pelo disposto no CT2009, entre os artigos 197.º a 232.º. Sendo que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, artigo 203º.

Claramente mais vantajoso é o sistema na Administração Pública que nesta matéria tem dois regimes, o instituído pelo RCTFP nos artigos 126.º e 129.º a 131.º, e ainda nos artigos 7.º, 8.º e 9.º do DL n.º 259/98, de 18 de Agosto, que estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na A.P., em que ambos os diplomas legais determinam como limite máximo de trabalho diário 7horas¹³⁸, não podendo exceder 35 horas por semana. Na prática um trabalhador no sector privado trabalha mais 5 horas por semana, sem que seja por isso recompensado financeiramente.

¹³⁴ Lei 12-A/2008, art.55.º n.º 1, “...o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública ...”

¹³⁵ Fernanda das Neves, A.- Relação Jurídica De Emprego Público. Coimbra: Coimbra Editora, 1999. p.60. ISBN 972-32-0898-9

¹³⁶ Fernanda das Neves, A.- Os «Desassossegos» do Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Vol XLI, N.º1. Artigo: Coimbra. (2000) p.58

¹³⁷ O conceito é dado por Miguel Monteiro, na anotação ao artigo 197.º do CT/2009 no livro de Romano Martinez, Pedro. Miguel Monteiro, Luís. Vasconcelos, Joana. Madeira de Brito, Pedro. Dray, Guilherme. Gonçalves da Silva, Luís - Código do Trabalho Anotado. Coimbra: Almedina 8.ª Edição. 2009. P.506.

¹³⁸ Não sendo este aplicável no caso de horários flexíveis, art.8.º do DL 259/98 de 18 de Agosto.

Em regra, o período normal de trabalho dos trabalhadores que exercem funções públicas é de sete horas por dia e de 35 horas por semana, mas o RCTFP admite casos em que ele pode ser diferente, designadamente quando o trabalhador ocupe um posto de trabalho a tempo parcial, segundo o previsto pelo RCTFP nos artigos 120.º, 126.º do "Regime". Assim podem ser, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, aumentados - apenas quando a sujeição do período de trabalho a estes limites se mostre «absolutamente incomportável» ou o trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença ou reduzidos¹³⁹.

E) Horário de trabalho, delimita o período de trabalho diário e semanal, determinando as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

O CT2009 prevê esta matéria, nos artigos 212.º a 217.º e Lei n.º105/2009, de 14 de Setembro, artigo n.º 16.º.

O RCTFP não regulamenta os horários de trabalho (não os enumera ou tipifica), permitindo à entidade empregadora pública fixar os horários de trabalho que, em concreto, forem mais adaptados às suas necessidades e às dos trabalhadores. Sendo obrigatória a elaboração de mapas de horário de trabalho (pela entidade empregadora pública) e a sua afixação nos locais de trabalho. O cumprimento do horário de trabalho deve ser aferido diário e semanalmente, devendo a entidade empregadora pública manter registos para o efeito. Nos órgãos ou serviços com mais de 50 trabalhadores este registo deve ser efectuado por sistemas automáticos ou mecânicos. Previsto nos Artigos 72.º, 95.º, 121.º 132.º a 141.º do "RCTFP" - Artigos 104.º a 107.º do "Regulamento". O CT2009 prevê a mesma definição no artigo 200.º, com ligeira alteração de forma e aditamento da parte final, a partir de "bem como"¹⁴⁰.

¹³⁹ Ver <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=aef4458-4e81-4ad8-8f39-9f5e214c20d1&letra=P>

¹⁴⁰ Anotação de Luís Miguel Monteiro constante da anotação artigo 31.º do CT/2009 no livro de Romano Martinez, Pedro. Miguel Monteiro, Luís. Vasconcelos, Joana. Madeira de Brito, Pedro. Dray, Guilherme. Gonçalves da Silva, Luís - Código do Trabalho Anotado. Coimbra: Almedina 8.ª Edição. 2009. P.509

F) Isenção de horário de trabalho, O CT2009 prevê esta matéria nos artigos 218.º e 219.º, sendo que “o preceituado no primeiro artigo mantém a estrutura contratual da isenção de horário de trabalho, acompanhada por simples notificação do acordo à Autoridade para as Condições do Trabalho (alínea d) do artigo 4.º do DL n.º211/2006, de 27 de Outubro e alínea a) do artigo 16.º do DL n.º326-B/2007, de 28 de Setembro. Persiste igualmente a possibilidade de alargamento das situações de isenção de horário por instrumento de regulamentação colectiva¹⁴¹”.

“O RCTFP prevê a isenção de horário de trabalho nos artigos 139.º, 140.º e 209.º, em moldes diferentes da que se encontra prevista no Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto. Assim, e de acordo com o RCTFP, a isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isto é, 7 horas por dia e 35 horas por semana);
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Esta última modalidade de isenção de horário de trabalho corresponde ao conceito de horário flexível ou de flexibilidade de horário (horários que permitam escolher as horas de entrada e de saída)¹⁴².

De acordo com o RCTFP, gozam de isenção de horário, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares.

Os demais trabalhadores apenas podem gozar de isenção de horário (em qualquer uma das suas modalidades) se a mesma for admitida por lei (vg.

¹⁴¹ Anotação do Luís Miguel Monteiro, ao artigo 218.º do CT/2009 no livro de Romano Martinez, Pedro. Miguel Monteiro, Luís. Vasconcelos, Joana. Madeira de Brito, Pedro. Dray, Guilherme. Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. Coimbra: Almedina 8.ª Edição. Outubro 2009. P.551.

¹⁴² Entendimento da Direcção Geral de Administração e Emprego Público.

leis que regulem carreiras especiais) ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os trabalhadores que gozem de isenção de horário nas duas primeiras modalidades acima referidas têm direito a um suplemento remuneratório, nos termos que venham a ser fixados por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, desde que o regime de isenção de horário não constitua o regime normal de prestação do trabalho da carreira em que o trabalhador esteja integrado ou do cargo de que seja titular (nestes casos, a isenção de horário terá sido considerada para a determinação das respectivas remunerações base). Não têm direito a suplemento remuneratório, designadamente, os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e os chefes de equipas multidisciplinares.¹⁴³. E ainda para efeitos do suplemento remuneratório – artigo 209.º do RCTFP, exclui o âmbito de aplicação da alínea c) do artigo 140.º “Observância dos períodos normais de trabalho acordados”, ao passo que o CT2009 não faz essa delimitação/exclusão permitindo o direito a uma retribuição específica, nas três modalidades já apontadas - artigo 265.º do CT2009.

G) Redução da actividade e Suspensão do contrato¹⁴⁴, o contrato de trabalho em funções públicas está sujeito a modificações, a transformações determinadas por certas eventualidades, ainda que não sofra qualquer alteração formal. Está, designadamente, sujeito a que o período normal de trabalho nele definido seja reduzido ou conduzir à suspensão do contrato.

A redução da actividade ou a suspensão do contrato pode ser causada por situações diversas, que se reconduzem, no essencial, à impossibilidade superveniente, temporária, da prestação do trabalho, quando não seja imputável (a título de culpa) ao trabalhador.

¹⁴³ Retirado do site <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=ae1f4458-4e81-4ad8-8f39-9f5e214c20d1&letra=P>.

¹⁴⁴ O Texto que se segue foi retirado do site <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=ae1f4458-4e81-4ad8-8f39-9f5e214c20d1&letra=P>

Se a impossibilidade for apenas parcial, determina a redução do período normal de trabalho. Se a impossibilidade for total, determina a suspensão do contrato.

A suspensão do contrato pode ainda ser determinada pela celebração de um acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora pública (ex: a concessão, pela entidade empregadora pública, ao trabalhador, a pedido deste, de licenças sem remuneração). Em regra, determina a suspensão do contrato (por facto respeitante ao trabalhador) o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador mantém o vínculo, apesar de os principais efeitos do contrato sofrerem uma paralisação: desde logo, a obrigação de trabalho e, nalgumas modalidades, a perda da correspondente remuneração.

Os efeitos comuns às várias modalidades de suspensão do contrato, são, assim, os seguintes: conservação do vínculo e da antiguidade, permanência ou manutenção de deveres acessórios (ex: dever de sigilo ou de segredo), paralisação dos efeitos do contrato condicionados pela possibilidade da prestação de trabalho efectivo (ex: prestação do trabalho, retribuição, férias...). Permite ainda a redução da actividade ou a suspensão do contrato a celebração, entre trabalhador e entidade empregadora pública, de um acordo de pré-reforma. Previsto no RCTFP nos artigos 230.º a 242.º.

No mesmo sentido o CT2009, nos artigos 294.º a 322.º. Contudo o artigo 294.º, admite no seu n.º3, a ocorrência da suspensão de contrato de trabalho por iniciativa de trabalhador, fundada em falta de pagamento pontual da retribuição.

H) Duração do período de férias. As férias são um direito irrenunciável de todos os trabalhadores, que corresponde ao período de trabalho do ano anterior, estas duas características são similares nos dois regimes.

O CT2009 dispõe sobre esta matéria nos artigos 237.º a 247.º, que prevêm como duração mínima o período anual de 22 dias úteis de férias, e mais três dias de férias quando não haja nenhuma falta durante o ano, resultam assim num “prémio” pela assiduidade no ano anterior - art.238.º.

O regime da função pública vem regulado em duas disposições legais, no Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março aplicável ao pessoal cuja relação jurídica de emprego público se constitua através de nomeação e pelo RCTFP aplicável a todos os outros trabalhos da função pública. Estes dois regimes são nitidamente mais generosos, quando comparados com o regime privado, o disposto no RCTFP, uma vez que ambos os diplomas legais prevêm sem qualquer limitação do número de faltas, que o trabalhador público tem direito a 25 dias úteis de férias, acrescendo mais um dia de férias por cada dez anos de serviço, e ainda 1 dia em razão da idade a partir dos 39 anos de idade, por cada dez anos, isto é mais um dia quando completar 49 anos de idade e mais outro dia quando completar 59 anos de idade, (no total são mais três dias assim que o trabalhador completar 59 anos de idade).

Como exemplo dois trabalhadores, A e B, iniciaram ambos a sua actividade profissional aos 19 anos de idade, o trabalhador A organização privada e o trabalhador B na função pública, tomando em consideração que no ano de 2010 completam 60 anos de idade e continuam no activo, o trabalhador A tem direito a 22 dias úteis de férias ou, no limite, atendendo à sua assiduidade 25 dias. Já o trabalhador B tem 25 dias, mais 4 dias correspondentes à antiguidade na F.P. e mais 3 por ter 60 anos de idade, portanto no total B tem 32 dias úteis de férias, mais 10 do que o trabalhador A que trabalha no sector privado.

Com a entrada em vigor do RCTFP não pode deixar de se considerar tacitamente revogado o Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, na parte

relativa ao seu âmbito de aplicação (artigo 1.º). Ou seja, por força do RCTFP, os trabalhadores da Administração Pública cuja relação jurídica de emprego seja constituída por contrato de trabalho em funções públicas deixam de estar incluídos no seu âmbito subjectivo de aplicação. Contudo mantém-se com o regime jurídico sobre férias, faltas e licenças aplicável ao pessoal cuja relação jurídica de emprego público se constitua através de nomeação.

O Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março possui algumas especificidades como é o caso do artigo 7.º que prevê uma duração especial das férias, onde confere mais cinco dias úteis, considerado período complementar, e justificadas por o trabalhador gozar as suas férias integralmente, entre 1 de Outubro e 31 de Maio.

“O regime de férias, faltas e licenças aplicável aos trabalhadores da Administração Pública, depende da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público adquirida, assim quando a relação jurídica de emprego público se constitua por:

- a) Nomeação ou o trabalhador transitou para esta modalidade o regime aplicável será o previsto no Decreto-lei n.º 100/99, de 31 de Março, como resulta do artigo 80.º n.º 1 alínea d) da Lei n.º 12-A/2008. Ainda nesta hipótese haverá que ter em consideração também o disposto no artigo 8.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, no qual se enumeram os preceitos do (RCTFP) e do respectivo "Regulamento" que são aplicáveis, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação.
- b) Contrato de trabalho em funções públicas ou o trabalhador tenha transitado para esta modalidade o regime aplicável será o constante do RCTFP e do correspondente Regulamento, ambos aprovados pela Lei n.º 59/2008, como decorre da alínea d) do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 12-A/2008.
- c) Comissão de serviço ou o trabalhador tenha transitado para esta modalidade o regime aplicável será o das alíneas a) ou b) conforme a relação jurídica de emprego público de origem esteja titulada por um acto de nomeação ou por um contrato de trabalho em funções públicas

(alínea d) do n.º 1 do artigo 82.º da Lei n.º 12-A/2008). Naqueles casos em que não haja ou não subsista uma relação jurídica de emprego público de origem deverá atender-se ao preceituado na alínea e) do n.º 1 do artigo 82.º da LVCR que remete para o artigo 80º do mesmo diploma cujo n.º 1 alínea d) manda aplicar as "leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo se circunscreva aos então designados funcionários e agentes", ou seja, o Decreto-Lei n.º 100/99. Também aqui haverá que fazer a ressalva constante da parte final da alínea a), atendendo ao disposto no já citado artigo 8.º da Lei n.º 59/2008.¹⁴⁵

I) Extinção/Cessação do contrato, outro aspecto diferenciador dos dois regimes, público versus privado, em que a Lei se afasta do regime privado prende-se com as situações relativas a algumas formas de extinção dos vínculos contratuais, havendo várias hipóteses a considerar.

O CT2009 prevê estes temas entre os artigos 338.º a 403.º, que tem como modalidades de cessação os previstos no artigo 340.º nomeadamente a caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador.

Comparando a versão de 2003 com a revisão de 2009, “verifica-se que o legislador, seguindo a técnica da LCT, optou por enunciar várias modalidades de cessação, sem uma construção dogmática. Assim, mantendo a caducidade e revogação, dividiu a resolução em cinco itens (despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador) e limitou a denúncia a um meio de cessação do contrato por parte do trabalhador, esquecendo que o empregador, ainda que excepcionalmente, também pode fazer cessar o vínculo por denúncia (p. ex. artigos 114.º e 116.º

¹⁴⁵ Entendimento da DGAEP, constante no seu site, <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=ae1f4458-4e81-4ad8-8f39-9f5e214c20d1&letra=P>.

do CT2009, sem descurar a denúncia pelo empregador nos artigos 344.º e 345.º do CT2009) ”¹⁴⁶.

No que concerne à extinção da relação jurídica de emprego, na administração pública o regime vem regulado por dois diplomas legais, no RCTFP do artigo 246.º a 267.º e na Lei 12-A/2008, do artigo 31.º ao 34.º.

No regime de emprego público é necessário atender a duas situações: ao contrato individual de trabalho sob regime do RCTFP e os trabalhadores que estavam em nomeação definitiva e passam a estar sob égide do contrato de trabalho em funções públicas com a entrada em vigor do RCTFP. Sendo que os primeiros vêm a sua relação jurídica de emprego extinta por quatro¹⁴⁷ modalidades para a cessação do contrato previstas no artigo 248.º, a caducidade – artigos 251.º a 254.º, a revogação – artigos 255.º a 258.º, a resolução - artigos 259.º a 264.º e a denúncia – artigo 265.º, menos quatro que o regime laboral comum, adoptado pelo CT2009.

A Lei 12-A/2008, no artigo 31.º n.º1 ainda prevê a cessação e a modificação da relação jurídica de emprego público quando previsto em lei especial, e nos termos nela estabelecidos, a não reunião superveniente de qualquer dos requisitos referidos no artigo 8.º.

Enquanto os segundos outrora com nomeação definitiva têm como causas de cessação da nomeação as designadas, na Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, no artigo 32.º “Conclusão sem sucesso do período experimental, nos termos dos n.ºs 8, 9 e 10 do artigo 12.º; Exoneração a pedido do trabalhador; Mútuo acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, mediante justa compensação; Aplicação de pena disciplinar expulsiva; Morte do trabalhador; Desligação do serviço para efeitos de aposentação”. E no artigo 88.º n.º4 “...mantêm os regimes de cessação da relação jurídica de emprego

¹⁴⁶ Anotação de Pedro Romano Martinez, ao artigo 338.º do CT2009, referente às modalidades de cessação do contrato de trabalho artigo 340.º. Romano Martinez, Pedro. Miguel Monteiro, Luís. Vasconcelos, Joana. Madeira de Brito, Pedro. Dray, Guilherme. Gonçalves da Silva, Luís - Código do Trabalho Anotado. 8.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2009. P.3 e 913 e 914.

¹⁴⁷ Eram as constantes do Código de Trabalho de 2003.

público e de reorganização de serviços e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial próprios da nomeação definitiva.”.

A Lei n.º58/2008 de 9 de Setembro¹⁴⁸, no artigo 9º n.º1 e artigo 10.º n.º5, prevê como pena disciplinar a demissão que consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando a relação jurídica de emprego público. As formas de extinção dos vínculos, particularmente no que concerne às que são promovidas pelo empregador, prevendo-se apenas o despedimento disciplinar para os funcionários públicos ao passo que no regime privado existem outras formas de despedimento por causas objectivas, constante no código de trabalho, nos artigos 351.º e ss.

Veiga e Moura¹⁴⁹, faz uma crítica ao regime de emprego público onde refere “que se ali é difícil é de entrar, mais difícil ainda é de lá sair.”

J) O Sistema de Carreiras, na Função Pública impõe uma diferença quando comparado com o sector privado uma vez que só os trabalhadores da Função Pública estão integrados em carreiras, conforme o determinado pela Lei n.º12-A/2008, de 27 de Fevereiro, segundo os artigos 39.º e seguintes, sendo aplicável às relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado, sem prejuízo do disposto no n.º2 do artigo 39.º e no artigo 58.º.

As carreiras¹⁵⁰ dividem-se em gerais e especiais, artigo 41.º.

São gerais as carreiras cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece para o desenvolvimento das respectivas actividades, nomeadamente, assistente operacional, assistente técnico e técnico superior, artigo 49.º n.º1.

¹⁴⁸ Prevê o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas.

¹⁴⁹ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.418.

¹⁵⁰ Ver site <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=ae1f4458-4e81-4ad8-8f39-9f5e214c20d1&letra=P> e ver [Regimes_Carreiras_Categorias_Integrada.pdf](#)

São especiais as carreiras cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que apenas um ou alguns órgãos ou serviços carecem para o desenvolvimento das respectivas actividades, (cfr artigo 41.º nº2), dividem-se em cinco áreas nomeadamente: Saúde, Ensino, Inspeção, Polícia de Segurança Pública e Guarda Nacional Republicana. Apenas podem ser criadas carreiras especiais quando, cumulativamente: a) Os respectivos conteúdos funcionais não possam ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais; b) Os respectivos trabalhadores se devam encontrar sujeitos a deveres funcionais mais exigentes que os previstos para os das carreiras gerais; c) Para integração em tais carreiras, e em qualquer das categorias em que se desdobrem, seja exigida, em regra, a aprovação em curso de formação específico de duração não inferior a seis meses ou a aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional.

Independentemente da sua qualificação como gerais ou especiais, as carreiras são unicategoriais ou pluricategoriais, segundo o disposto no artigo 42.º. São unicategoriais as carreiras a que corresponde uma única categoria. São pluricategoriais as carreiras que se desdobram em mais do que uma categoria. Apenas podem ser criadas carreiras pluricategoriais quando a cada uma das categorias da carreira corresponde um conteúdo funcional distinto do das restantes. O conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores.

Relativamente ao conteúdo funcional, segundo o disposto no artigo 43.º, a cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito. O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas. A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 271.º da Constituição, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Quanto aos graus de complexidade funcional, (cfr.artigo 44.º), em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigida para integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional, nos seguintes termos: a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada; b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado; c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

O diploma que crie a carreira faz referência ao respectivo grau de complexidade funcional. As carreiras pluricategoriais podem apresentar mais do que um grau de complexidade funcional, cada um deles referenciado a categorias, quando a integração nestas dependa, em regra, da titularidade de níveis habilitacionais diferentes.

K) Considerando as partes, verifica-se que a empresa privada é uma organização que resulta da livre associação dos particulares ou do exercício da “Liberdade de iniciativa económica privada” prevista no artigo 61.º n.º1 da CRP. A administração pública não tem esta liberdade. Nas relações jurídicas de emprego privado a par das relações jurídicas de emprego público, temos um indivíduo que exerce uma actividade sob a autoridade e direcção de um empregador (público), mediante uma contrapartida retributiva. Porém, a substancia comum, nos dois quadros, é o objecto de uma diversa disposição interna.

L) Apreciando o tipo de objectivos, do lado privado é exclusivamente orientado para uma função produtiva, ordenada à concorrência, destinada a acautelar unicamente o interesse económico do empresário e na qual tudo é avaliado e medido pelo critério da produtividade, tendo como objectivo final objectivos particulares normalmente o lucro. Ao invés a Administração Pública que é, por imperativo constitucional, artigos 266.º e 269.º, uma organização voltada em exclusivo para a satisfação do interesse público, não havendo na maior parte da sua actividade qualquer coincidência entre utilidade económica

e interesse público prosseguido, o seu projecto de acção é imposto pela sociedade e pelo ordenamento jurídico¹⁵¹.

M) Tendo em conta a organização, os “poderes de organização da administração pública não se baseiam na propriedade dos meios de produção e na liberdade sobre os mesmos, fundam-se na legitimidade democrática ao invés do sector privado, que confere total liberdade ao empresário”¹⁵². A administração pública está focalizada na satisfação do interesse público, não é conduzida por preceitos economicistas. “Quanto aos meios que cada uma utiliza para a prossecução do seu fim: a organização privada usa meios que se caracterizam pela igualdade entre as partes (o contrato é exemplo disso mesmo); enquanto a pública emprega meios de autoridade, que se impõem unilateralmente aos seus destinatários.”¹⁵³

N) O papel da CRP, o texto constitucional começa por diferenciar o sector laboral, do sector público logo no artigo 47.º, em cujo n.º1 se estabelece um direito à liberdade de escolha de profissão ou género de trabalho para, no n.º2 do mesmo preceito, se consagrar idêntica liberdade no acesso à Função Pública. Ora o contrato individual de trabalho na Administração Pública diverge do que vigora no sector privado no que respeita à necessidade de proceder a um processo de selecção prévio, inexistente no domínio privado onde impera o livre arbítrio do empregador relativamente às pessoas a contratar.

Na alínea t) do n.º1 do art. 165.º, refere que é da exclusiva competência da Assembleia da República, legislar sobre a base do regime e âmbito da função pública.

“A Constituição subordina à lei a actuação da Administração Pública, impondo-lhe que nessa actuação respeite um conjunto de princípios, nomeadamente a – legalidade, igualdade, proporcionalidade, justiça,

¹⁵¹ Estorninho, M. - A Fuga para o Direito Privado. Coimbra: Almedina, 1996. 2ª Reimpressão.p.167 e ss 47 ISBN 978-972-40-0927-8

¹⁵² Fernanda das Neves, Ana. Relação jurídica de emprego público. Coimbra editora. 1999, p. 39 e 40.

¹⁵³ Antunes, V.- O Contrato de Trabalho na Administração Pública. Coimbra: Coimbra Editora. 2010.p. 26. ISBN 978-972-32-1519-0

imparcialidade e boa fé “no exercício das suas funções” – n.º2 do art.266.º e no serviço exclusivo ao interesse público “no exercício das suas funções” – art.269.º, n.º1. O que demonstra, por um lado, a preocupação com a *aparência* ou *dever ser* da Administração e, por outro, a nítida intenção de a subordinar na plenitude ao direito, diferentemente do que sucede com os demais sujeitos jurídicos, nomeadamente as empresas privadas¹⁵⁴. O artigo 269.º refere ainda o regime de incompatibilidades e a impossibilidade de acumulação de empregos ou cargos públicos, salvo os casos previstos na lei. Por fim, ao mesmo tempo que fala em trabalhadores, o texto constitucional não deixa de mencionar a responsabilidade dos funcionários e agentes, arts.199.º al.e) e art. 271.º.

Na relação jurídica de emprego privado, as prestações são estabelecidas contratualmente, produto da autonomia colectiva e de ajustamentos individuais.

Concluimos que a administração pública tem que proceder sempre de acordo com o requerido pelo procedimento legal constitucional para o efeito.

O) Princípio de Legalidade, o reflexo deste princípio no RCTFP e no CT2009 são distintas, Limitativa/Restritiva relativamente ao primeiro e com mais autonomia quanto ao segundo. Vejamos o exemplo das carreiras, ou os requisitos de recrutamento como a determinação do posicionamento remuneratório, ou o sistema de avaliação do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores, ou o estatuto disciplinar, todos estes casos são comuns a todos os trabalhadores da função pública. As partes no contrato de trabalho no sector privado gozam de uma maior liberdade quanto a todo este conteúdo exemplificativo pois não têm um regime legal que os obrigue a cingir-se por tais princípios normativos.

¹⁵⁴ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.71. No mesmo sentido, Fernanda das Neves, Ana. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, volume XLI- N.º1. Artigo: Os «Desassossegos» De Regime da Função Pública. Coimbra. 2000. Pág58. No mesmo sentido, Lúcia Santos Antunes, Vera. O Contrato de Trabalho na Administração Pública – Evolução, reflexos e tendências para o emprego público. Coimbra Editora. 2010. P.70 e 71

P) As diferenças entre os dois regimes da perspectiva da gestão pública das organizações. A Administração Pública tem sofrido profundas reformas, decorrentes das novas realidades sociais, económicas e culturais que se tornam cada dia mais exigentes, como já anteriormente referido. “O processo de modernização administrativa quis abranger quatro áreas consideradas essenciais: Recursos humanos; Procedimentos administrativos; Inovação tecnológica; Alteração dos modelos organizacionais e de gestão¹⁵⁵”.

Estas reformas visam prosseguir quatro grandes objectivos: “Eficácia da actividade administrativa, através da simplificação de procedimentos administrativos, aumento na produtividade, melhorar a qualidade na prestação dos serviços públicos, através e a avaliação do desempenho organizacional – gestão por objectivos, controlo de resultados e avaliação do desempenho individual; Diminuir a despesa pública. Com este regime jurídico de enquadramento, pretende-se também consolidar uma nova perspectiva da Administração Pública, com uma cultura de autonomia, responsabilidade gestonária, flexibilidade das soluções organizacionais e com regras de controlo do mérito de desempenho e de avaliação por resultados.¹⁵⁶”

Reflexo destas medidas surge¹⁵⁷ o contrato individual de trabalho, de direito privado, como uma das formas que tutelam a relação jurídica de emprego na Administração Pública, a par do regime de nomeação e do contrato administrativo de direito público.

Após a análise das principais diferenças entre os dois regimes destaca-se, o facto de o regime do contrato de trabalho em funções públicas ser no geral mais generoso para o trabalhador que exerça aí funções, como é

¹⁵⁵ Farinhote, M.. 2001. Reforma do Estado e modernização da administração pública em Portugal. VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, 5-9 de November de 2001, <http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/CLAD/C LAD%20VI/documentos/farinhot.doc>.

¹⁵⁶ Farinhote, M.. 2001. Reforma do Estado e modernização da administração pública em Portugal. VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, 5-9 de November de 2001, <http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/CLAD/C LAD%20VI/documentos/farinhot.doc>.

¹⁵⁷ Não foi propriamente uma inovação uma vez que os Institutos Públicos e Empresas Públicas já utilizavam este tipo de contrato.

exemplo: o número de horas correspondente ao horário de trabalho que é menor, por outro lado o número de dias de férias que é superior. O regime sobre alçada do CT2009 é mais protectivo no âmbito suplemento remuneratório que não exclui nenhuma das modalidades, artigos 218.º, 219.º e 265.º, outro caso é a remuneração ser negociada sem estar sujeita a uma tabela remuneratória fixa.

Contudo, o trabalhador sob o regime público, ao invés do trabalhador sob regime privado, está subordinado à Constituição, à lei, à obrigatoriedade pelo princípio da exclusividade, ao serviço do interesse público, a exigência de condutas responsáveis e éticas, o respeito pelos princípios da justiça, da imparcialidade e da proporcionalidade e o respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

CAPÍTULO IV

CONCLUSÃO

7. Conclusão

Após a análise de alguns pontos, consideramos que muito ainda há para desenvolver no entanto encontramos algumas orientações sobre o *“porquê do regime jurídico de emprego público estar cada vez mais semelhante ao regime jurídico de emprego privado?”*

Como podemos constatar a relação jurídica de emprego público só começou a ser construída nos finais do século XX de uma forma muito incipiente e pouco abrangente.

Consciente das deficiências alocadas à Administração Pública, ineficácia, ineficiência, o excesso de formalismo e burocracia, a utilização de técnicas obsoletas e a falência do “Estado Social”¹⁵⁸ “incapaz de acompanhar a velocidade das mudanças na sociedade, na tecnologia e nos hábitos de consumo, fez com que a Administração olha-se para as técnicas de gestão empresarial com renovada esperança¹⁵⁹ de alcançar a tão desejada, eficácia, eficiência, “«qualidade», e «racionalidade», entenddas como sinónimos de economia de meios e redução de custos¹⁶⁰”, com o fim último de satisfazer os seus “clientes”.

A nova crença na privatização foi o grande fenómeno económico mundial dos anos 90 e Portugal não ficou alheio. A administração pública procurou uma reestruturação, como confirma o relatório da Comissão para a

¹⁵⁸ Mais desenvolvido por, Carlos Carrapeto e Fátima Fonseca - Administração Pública. Modernização, Qualidade e Inovação. 1ª Edição. Lisboa. 2005. P. 20. “O crescimento da administração pública do estado providência, destinada a garantir o bem estar social, originou inúmeros fenómenos de ineficiência, pelo que o Estado (para alguns, já um Estado «pós social») procura, actualmente, num movimento a que se chamou de «desintervenção», prescindir da maioria das tarefas tipicamente cometidas ao Estado Social e dedicar-se a um número cada vez mais reduzido de tarefas, que se reconduzem maioritariamente a actividades de gestão, de controlo e de incentivo (Estorninho, 1996), no que Majone (1997) designa por mudança de paradigma entre o Estado «positivo» (intervencionista) e o Estado «regulador».”

¹⁵⁹ Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.330 e 381

¹⁶⁰ Estorninho, M. - A Fuga para o Direito Privado. Coimbra: Almedina, 1996. 2ª Reimpressão.p.14 ISBN 978-972-40-0927-8

Qualidade e Racionalização da Administração Pública¹⁶¹, que estabeleceu as prioridades do processo de reforma da Administração Pública¹⁶². Destaca-se a estratégia de controlo de despesas públicas e as privatizações, releva-se estes dois aspectos, uma vez que a redução de custos passa nomeadamente pela redução das despesas com o pessoal.

No entanto, como Carlos Carrapeto e Fátima Fonseca defendem “Não se pode pretender apenas «fazer mais com menos», abolir níveis intermédios de chefia, criar mercados internos e reduzir o número de funcionários públicos. É preciso que a Administração Pública se adapte às transformações profundas que têm ocorrido na sociedade global. E para que isso aconteça é necessário investir nas pessoas, mudar o sistema de valores e transformar o modelo de liderança predominante nas organizações públicas”¹⁶³.

Assim, sob o nosso ponto de vista a Administração poderá ou não continuar a adoptar técnicas de gestão privada de forma a colmatar as suas lacunas e ineficiências, mas de uma forma prudente, através da concepção de *tape management*¹⁶⁴, “ou seja, uma gestão que tende a assentar, não na aplicação linear de técnicas de gestão do sector privado, mas na introdução de formas de transparência, de *accountability*¹⁶⁵, de participação e de equidade sobre o modelo burocrático, para o modernizar e minorar as suas disfunções.¹⁶⁶ Salvaguardando a especificidade das necessidades do sector público adequando as metodologias e técnicas de gestão (empresarial), mas

¹⁶¹ Esta comissão foi criada pela Deliberação do Conselho de Ministros n.14-DB/92, de 21 de Abril.

¹⁶² Mais Desenvolvido em: Estorninho, M. - A Fuga para o Direito Privado. Coimbra: Almedina, 1996. 2ª Reimpressão.p.11 ISBN 978-972-40-0927-8

¹⁶³ Carlos Carrapeto e Fátima Fonseca - Administração Pública. Modernização, Qualidade e Inovação. 1ª Edição. Lisboa. 2005. P.13. No mesmo sentido Veiga e Moura, P. - A Privatização da Função Pública. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1280-3 P.227, considera essencial, adaptar à realidade da administração pública e sem esquecer os recursos humanos pois só assim se conseguirá alcançar o que se pretende um novo tipo de Administração, menos burocratizada e formalista, onde a eficácia e a qualidade dos serviços prestados são os seus vértices estruturantes.

¹⁶⁴ A administração pública gerencial ou nova gestão pública (*new public management*) é um modelo normativo pós-burocrático para a estruturação e a gestão da administração pública baseado em valores de eficiência, eficácia e competitividade.

¹⁶⁵ A *Accountability* pode ser considerada o somatório dos conceitos de responsabilização, transparência e controle.

¹⁶⁶ Carrapeto C. e Fonseca F.. Administração Pública. Modernização, Qualidade e Inovação. 1ª Edição. Lisboa. 2005.

nunca esquecendo a finalidade que visa atingir. “A modernização¹⁶⁷ do estatuto da Função Pública apresenta-se-nos, por isso, como a solução necessária e indispensável para que a Administração possa alcançar a eficiência de que carece e é esperada pelos cidadãos”.

¹⁶⁷ A modernização da Função Pública é um conceito “omnibus”, concebido em função dos seus próprios desejos tanto por cidadãos como por políticos e funcionários. Enquanto os primeiros vêem naquela modernização a prossecução de uma Administração mais ágil, menos custosa e mais próxima, já os segundos evocam tal conceito na secreta esperança de tornar a Função Pública um instrumento dócil às suas pretensões, para finalmente, os funcionários nele verem a secreta ilusão de uma melhoria do seu estatuto profissional e económico. Por isso mesmo, basta que se fale na modernização da função Pública ou da Administração para que os aplausos provenham de todos os quadrantes, o que não é certamente alheio ao facto de tal modernização ser um objectivo de todo e qualquer grupo político que ascende ao poder – V. Manuel Álvarez Rico e Vicente González-Haba Guisado, *Administración y Función Pública en España*, Dykinson, 1998, p.555.

8. Bibliografia

- 1) **Alves, A.** - *“O que é a Escolha Pública? Para uma análise económica da política”*. Cascais: Principia. 2007.
- 2) **Comoane, P.** - *A Aplicação da Lei do Trabalho nas Relações de Emprego Público*. Coimbra: Almedina, 2007. Depósito legal 255297/07.
- 3) **Carrapeto, C. e Fonseca, F.** - *Administração Pública. Modernização, Qualidade e Inovação*. 1ª Edição. Lisboa. Editora 2005.
- 4) **Estorninho, M.** - *A Fuga para o Direito Privado. Contributo para o estudo da actividade de direito privado da Administração Pública*. Coimbra: Almedina, 1999. 2ª Reimpressão. ISBN 978-972-40-0927-8
- 5) **Maçãs, M.** - *A Relação Jurídica de Emprego Público. Tendências Actuais, Novas Perspectivas de Direito Público*. Coimbra: Edição IGAT. 1999.
- 6) **Neves, A.** - *Relação Jurídica de Emprego Público*. Coimbra: Coimbra Editora. 1999. ISBN 972-32-0898-9
 - Os «Desassossegos» de Regime da Função Pública. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. ISSN. Vol. XLI-N.º1 (2000) p. 60-62. Coimbra: Coimbra Editora
 - *A privatização da Relação de Trabalho na Administração Pública. Caminhos da Privatização da Administração Pública*, IV Colóquio Luso - Espanhol do Direito Administrativo, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra: Coimbra Editora, 2001
- 7) **Monteiro Fernandes, A.** - *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina. 1999. 14ª Edição. ISBN 978-972-40-3835-3
- 8) **Moreira, J.** - *Ética, Democracia e Estado. Para uma nova cultura da Administração Pública*. Cascais: Principia. 2002.
- 9) **Palma Ramalho, M.** - *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, Coimbra: Almedina, 2005, 2ª Edição. ISBN 978-972-40-4010-3
 - *Intersecção entre o Regime da Função Pública e o Regime Laboral – Breves Notas*. Separata da Revista da Ordem dos Advogados. Ano 62, II – Lisboa, 2002.

- *Contrato de trabalho na Reforma da Administração Pública. Revista da Associação de Estudos Laborais*. Questões Laborais, Coimbra Editora. Ano XI-2004.

- *Contrato de Trabalho na Administração Pública*. Anotação à Lei 23/2004 de 22 de Junho. Coimbra: Almedina, 2004. 2ª Edição. Depósito Legal 232474/05.

Maria do Rosário Palma Ramalho, Diogo Pereira Duarte, Isabel Vieira Borges, Joana Pinto Monteiro. *Novo Código de Trabalho versus Legislação Anterior*. Coimbra: Almedina, 2009. ISBN 978-972-40-3827-8

10) Veiga e Moura, P. - *A Privatização da Função Pública*. Coimbra: Coimbra Editora. 2004. ISBN 972-32-1280-3

11) Antunes, V. - *O Contrato de Trabalho na Administração Pública. Evolução, reflexos e tendências para o emprego público*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN 978-972-32-1819-0

12) Madeira de Brito, P. - *Contrato de Trabalho na Administração Pública*. Anotação à Lei 23/2004 de 22 de Junho. Coimbra: Almedina. 2004. 2ª Edição. Depósito Legal 232474/05

13) Freitas do Amaral, D. - *Curso de Direito Administrativo*. 2ª Edição. Coimbra: Almedina Volume I. 2002.

Diplomas Legais:

A) Constituição da República Portuguesa;

B) Guilherme Machado, Gonçalves da Silva, Luís, Romano Martinez, Pedro, Vasconcelos, Joana, Miguel Monteiro, Luís, Madeira de Brito, Pedro, *Código de Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 8ª Edição, 2004; ISBN 978-972-40-4030-1.

C) Código Civil de 1867;

D) DL 184/89, de 2 de Junho;

E) DL 427/89, de 7 de Dezembro;

F) Lei 25/98, de 26 de Maio;

G) DL 204/98, de 11 de Julho, estabelece o regime geral de recrutamento e selecção de pessoal da Administração Pública;

H) Lei 99/2003, de 27 de Agosto que aprovou o Código de Trabalho de 2003;

I) Resolução Conselho de Ministros 95/2003, de 30 de Julho;

- J)** Lei 23/2004, de 22 de Junho, que aprovava o regime jurídico do contrato individual de trabalho da. Administração Pública (Revogada pela Lei n.º59/2008 de 11 de Setembro, com excepção dos artigos 16.º, 17.º e 18.º;
- L)** Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- M)** Lei 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime de Contrato em Funções Públicas;
- N)** Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro;
- O)** Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código de Trabalho de 2009;

Artigos

- A) Alves, A.** “Artigo Gestão Pública e o novo paradigma da Governação Pública”. Revista Enfoques. Volume VII – nº11. 2009
- B) Viana, C.** - *O conceito de funcionário público: tempos de mudança?*. *Tékhnē*. [online]. dez. 2007, no.8 [citado 19 Janeiro 2010], p.7-34.
Disponível na World Wide Web:
<http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1654-99112007000200002&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1654-9911
- C) Palma Ramalho, M.** *O contrato de trabalho na reforma da Administração Pública: reflexões gerais sobre o regime jurídico instituído pela Lei n.º23/2004, de 22 de Junho*. Questões Laborais – Publicação semestral. Ano XI – n.º24 – Coimbra Editora. (2004).Pág.121 e segs. ISSN 0872-8267.
- D) Pires, L.** *O contrato individual de trabalho na Administração Pública*. Questões Laborais – Publicação semestral. Ano XIII – n.º28 – Coimbra Editora. 2006. Pág.191 e segs. ISSN 0872-8267.
- E) Relatório da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais.** Questões Laborais – Publicação semestral. Ano XIV – n.º29 – Coimbra Editora. 2007. ISSN 0872-8267.
- F) Farinhote, Maria José.** - Reforma do Estado e modernização da administração pública em Portugal. *VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Buenos Aires, 5-9 de November de 2001, <http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/CLAD/CLAD%20VI/documentos/farinhot.doc>.

Sites:

- 1) J.A.Oliveira. Quadro Geral da Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública. Universidade do Minho. Consultado a 7 de Novembro de 2010 Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/2902/1/Quadro%20Geral%20da%20Evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Gest%C3%A3o%20de%20Recursos%20Humanos%20na%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20P%C3%ABlica.doc>.
- 2) Ministério Público Procuradoria – Geral Distrital de Lisboa – História e curiosidades. Lisboa: Consultado em 7 de Novembro de 2010 Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/pgdl/distrito/pgdlisboa/pgdl_historia04.php.
- 3) Ministério das Finanças e da Administração Pública – Reforma da Administração Pública e informação geral diversa. Lisboa: Consultado em 8 de Novembro de 2010. Disponível em http://www.min-financas.pt/inf_geral/default_PRACE.asp. E em http://www.min-financas.pt/inf_geral/
- 4) Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público – informação geral diversa. Lisboa: Consultado em 8 de Novembro de 2010. <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=ae1f4458-4e81-4ad8-8f39-9f5e214c20d1&letra=P>
- 5) Governo de Portugal – informação geral diversa. Lisboa: Consultado em 8 de Novembro de 2010. http://www.portugal.gov.pt/pt/GC17/Governo/Ministerios/MFAP/Intervencoes/Pages/20070719_MEF_Int_Carreiras_AP.aspx

9. Anexo

Índice

	Anexo I –
	Regime Contrato de Trabalho na Administração Pública
	Lei n.º59/2008, de 11 de Setembro
Título I	Fontes do Direito do Trabalho
Título II	Contrato de Trabalho
Capítulo I	Disposições Gerais
Secção I	Sujeitos
Subsecção I	Direitos de Personalidade
Subsecção II	Igualdade e não Discriminação
Divisão I	Disposições Gerais
Divisão II	Igualdade e não discriminação em função do sexo
Subsecção III	Protecção da maternidade e paternidade
Subsecção IV	Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida
Subsecção V	Trabalhador com deficiência ou doença Crónica
Subsecção VI	Trabalhador Estudante
Secção II	Formação do Contrato
Subsecção I	Negociação
Subsecção II	Contrato de Adesão
Subsecção III	Informação
Subsecção IV	Forma de Contrato de Trabalho
Secção III	Período Experimental
Secção IV	Objecto
Secção V	Invalidez do Contrato de Trabalho
Secção VI	Direitos, Deveres e Garantias das Partes
Subsecção I	Disposições Gerais
Subsecção II	Formação Profissional
Secção VII	Cláusulas Acessórias
Subsecção I	Termo
Subsecção II	Termo Resolutivo
Divisão I	Disposições Gerais
Divisão II	Termo Certo
Divisão III	Termo Incerto
Subsecção III	Cláusula de Limitação da Liberdade de Trabalho
Capítulo II	Prestação do Trabalho
Secção I	Disposições Gerais
Secção II	Local de Trabalho
Secção III	Duração e Organização do Tempo de Trabalho
Subsecção I	Noções e Princípios Gerais sobre Duração e Organização do Tempo de Trabalho
Subsecção II	Limites da Duração de Trabalho
Subsecção III	Horário de Trabalho
Subsecção IV	Trabalho a Tempo Parcial
Subsecção V	Trabalho por Turnos
Subsecção VI	Trabalho Nocturno
Subsecção VII	Trabalho Extraordinário/Suplementar
Subsecção VIII	Descanso Semanal
Subsecção IX	Feriados
Subsecção X	Férias
Subsecção XI	Faltas
Secção IV	Teletrabalho
Capítulo III	Remuneração e outras Prestações Patrimoniais
Secção I	Disposições Gerais

Secção II – Determinação do Valor da Retribuição
Secção III – Retribuição Mínima Mensal Garantida
Secção IV – Cumprimento
Secção V – Garantias

Capítulo IV – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Capítulo V – Vicissitudes Contratuais

Secção I – Redução da actividade e Suspensão de Contrato de Trabalho

Subsecção I – Disposições Gerais

Subsecção II – Suspensão de Contrato de Trabalho por Facto Respeitante ao Trabalhador

Subsecção III – Licenças

Subsecção IV – Pré-Reforma

Capítulo VI – Incumprimento do Contrato

Secção I – Disposições Gerais

Secção II – Prescrição e Prova

Capítulo VII – Cessação de Contrato de Trabalho

Secção I – Disposições Gerais sobre Cessação de Contrato de Trabalho

Secção II – Caducidade

Secção III – Revogação

Secção IV – Cessação por Iniciativa da Entidade Empregadora Pública

Subsecção I – Resolução

Divisão I – Despedimento por Inadaptação

Subsecção II – Procedimento

Divisão I - Despedimento por Inadaptação

Subsecção III – Ilícitude de Despedimento

Secção V – Cessação por Iniciativa do Trabalhador

Subsecção I – Resolução

Subsecção II – Denúncia

<p align="center"> RCTFP¹⁶⁸ ANEXO I REGIME TÍTULO I Fontes e aplicação do direito </p> <p align="center"> Artigo 1.º Fontes específicas </p> <p>O contrato de trabalho em funções públicas, abreviadamente designado por contrato, está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 81.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.</p> <p align="center"> Artigo 2.º Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho </p> <p>1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.</p> <p>2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são o acordo colectivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.</p> <p>3 - Os acordos colectivos de trabalho podem ser:</p> <p>a) Acordos colectivos de carreira - os acordos aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores nelas integrados exerçam funções;</p> <p>b) Acordos colectivos de entidade empregadora pública - os acordos aplicáveis a uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica.</p> <p>4 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão e a decisão de arbitragem necessária.</p> <p align="center"> Artigo 3.º Subsidiariedade </p> <p>Os regulamentos de extensão só podem ser emitidos na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais.</p>	<p align="center"> CT¹⁷¹ LIVRO I Parte geral TÍTULO I Fontes e aplicação do direito do trabalho </p> <p align="center"> Artigo 1.º(CT) Fontes específicas </p> <p><i>O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.</i></p> <p align="center"> Artigo 2.º (CT) Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho </p> <p>1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.</p> <p>2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.</p> <p>3 - As convenções colectivas podem ser:</p> <p>a) Contrato colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;</p> <p>b) Acordo colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;</p> <p>c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.</p> <p>4 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.</p> <p align="center"> Sem correspondência </p>
---	--

¹⁶⁸ Lei n.º.58/2008 de 11 de Setembro

¹⁷¹ Lei n.º. 7/2009 de 12 de Fevereiro

<p style="text-align: center;">Artigo 4.º</p> <p style="text-align: center;">Princípio do tratamento mais favorável</p> <p>1 - As normas do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas normas não resultar o contrário.</p> <p>2 - As normas do RCTFP e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser afastadas por contrato, salvo quando daquelas normas resultar o contrário e este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 3.º (CT)</p> <p style="text-align: center;">Relações entre fontes de regulação</p> <p>1 – (...).</p> <p>2 – (...).</p> <p>3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;b) Protecção na parentalidade;c) Trabalho de menores;d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;e) Trabalhador-estudante;f) Dever de informação do empregador;g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores. <p>4 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.</p> <p>5 - Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 5.º</p> <p style="text-align: center;">Lei aplicável ao contrato</p> <p>1 - O contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes.</p> <p>2 - Na falta de escolha de lei aplicável, o contrato é regulado pela lei do Estado com o qual apresente uma conexão mais estreita.</p> <p>3 - Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias, atende-se:</p> <ul style="list-style-type: none">a) À lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutro Estado;b) À lei do Estado em que esteja situado o órgão ou serviço onde o trabalhador foi contratado, se este não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado. <p>4 - Os critérios enunciados no número anterior</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 476.º (CT)</p> <p style="text-align: center;">Princípio do tratamento mais favorável</p> <p>As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.</p> <p style="text-align: center;">Sem correspondência</p>

podem não ser atendidos quando, do conjunto de circunstâncias aplicáveis à situação, resulte que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com outro Estado, caso em que se aplicará a respectiva lei.

5 - Sendo aplicável a lei de determinado Estado, por força dos critérios enunciados nos números anteriores, pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste último Estado essas disposições forem aplicáveis, independentemente da lei reguladora do contrato.

6 - Para efeito do disposto no número anterior, deve ter-se em conta a natureza e o objecto das disposições imperativas, bem como as consequências resultantes tanto da aplicação como da não aplicação de tais preceitos.

7 - A escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas deste Regime caso fosse a lei portuguesa a aplicável nos termos do n.º 2.

TÍTULO II

Contrato

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Sujeitos

SUBSECÇÃO I

Direitos de personalidade

Artigo 6.º

Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida no âmbito do órgão ou serviço a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e da entidade empregadora pública, incluindo as pessoas singulares que a representam, e do normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 7.º

Reserva da intimidade da vida privada

1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

TÍTULO II

Contrato de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO II

Sujeitos

SUBSECÇÃO II

Direitos de personalidade

Artigo 14.º (CT)

Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.

Artigo 16.º (CT)

Reserva da intimidade da vida privada

1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

<p style="text-align: center;">Artigo 8.º Protecção de dados pessoais</p> <p>1 - A entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.</p> <p>2 - A entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.</p> <p>3 - As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.</p> <p>4 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.</p> <p>5 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pela entidade empregadora pública para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 9.º Integridade física e moral</p> <p>A entidade empregadora pública, incluindo as pessoas singulares que a representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 10.º Testes e exames médicos</p> <p>1 - Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, a entidade empregadora pública não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.</p> <p>2 - A entidade empregadora pública não pode,</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 17.º (CT) Protecção de dados pessoais</p> <p>1 - O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:</p> <p>a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;</p> <p>b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.</p> <p>2 - As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.</p> <p>3 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.</p> <p>4 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 15.º (CT) Integridade física e moral</p> <p>O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 19.º (CT) Testes e exames médicos</p> <p>1 - Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.</p> <p>2 - O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a</p>
--	---

em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 - O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

Artigo 11.º

Meios de vigilância à distância

1 - A entidade empregadora pública não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 - A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3 - Nos casos previstos no número anterior, a entidade empregadora pública deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Artigo 12.º

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora pública estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação no órgão ou serviço, nomeadamente do correio electrónico.

SUBSECÇÃO II

Igualdade e não discriminação

DIVISÃO I

Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação

Artigo 13.º

Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 - Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no

trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 - O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 20.º (CT)

Meios de vigilância a distância

1 - O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 - A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3 - Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 22.º (CT)

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

SUBSECÇÃO III

Igualdade e não discriminação

DIVISÃO I

Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação

Artigo 24.º (CT)

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego,

que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 - Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 14.º
Proibição de discriminação

1 - A entidade empregadora pública não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora pública provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.

à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 25.º (CT)
Proibição de discriminação

1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta

<p align="center">Artigo 15.º Assédio</p> <p>1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.</p> <p>2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.</p> <p>3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.</p> <p align="center">Artigo 16.º Medidas de acção positiva</p> <p>Não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos neste Regime e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.</p> <p align="center">Artigo 17.º Obrigação de indemnização</p> <p>A prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos da lei.</p> <p align="center">DIVISÃO II Igualdade e não discriminação em função do sexo Artigo 18.º Acesso ao emprego, actividade profissional e formação</p> <p>1 - Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão</p>	<p><i>pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.</i></p> <p><i>7 - É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.</i></p> <p><i>8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 7.</i></p> <p align="center">Artigo 29.º (CT) Assédio</p> <p>1 - <i>Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.</i></p> <p>2 - <i>Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.</i></p> <p><i>3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.</i></p> <p><i>4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.</i></p> <p align="center">Artigo 27.º (CT) Medida de acção positiva</p> <p><i>Para os efeitos deste Código, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.</i></p> <p align="center">Artigo 28.º (CT) Indemnização por acto discriminatório</p> <p><i>A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.</i></p> <p align="center">DIVISÃO III Igualdade e não discriminação em função do sexo Artigo 30.º (CT) Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação</p> <p>1 - <i>A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do</i></p>
---	---

<p>do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.</p> <p>2 - Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.</p> <p align="center">Artigo 19.º ¹⁶⁹ Condições de trabalho</p> <p>1 - É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à remuneração, entre trabalhadores de ambos os sexos.</p> <p>2 - As diferenciações remuneratórias não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.</p> <p>3 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.</p> <p align="center">Artigo 20.º Carreira profissional</p> <p>Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.</p> <p align="center">Artigo 21.º Protecção do património genético</p> <p>1 - São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus</p>	<p><i>sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo.</i></p> <p><i>2 - O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.</i></p> <p><i>3 - Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.</i></p> <p><i>4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.</i></p> <p align="center">Artigo 31.º (CT) Igualdade de condições de trabalho</p> <p>1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.</p> <p>2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:</p> <p>a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;</p> <p>b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.</p> <p>3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.</p> <p>4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.</p> <p>5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.</p> <p align="center"><i>Não tem correspondência</i></p> <p align="center"><i>O CT dispõe que a protecção do património genético está em legislação específica.</i></p>
---	--

¹⁶⁹ Este artigo tem exactamente o mesmo conteúdo do artigo 28.º do antigo Código de Trabalho de 2003

<p>descendentes.</p> <p>2 - As disposições legais previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente, em função dos conhecimentos científicos e técnicos, e, de acordo com esses conhecimentos, ser actualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores.</p> <p>3 - A violação do disposto no n.º 1 do presente artigo confere ao trabalhador direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.</p> <p align="center">Artigo 22.º Regras contrárias ao princípio da igualdade</p> <p>1 - As disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se refiram a profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.</p> <p>2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas da presente divisão.</p> <p align="center">Artigo 23.º Legislação complementar</p> <p>O desenvolvimento do regime previsto na presente subsecção consta do anexo ii, «Regulamento».</p> <p align="center">SUBSECÇÃO III</p> <p align="center">Protecção da maternidade e da paternidade</p> <p align="center">Artigo 24.º Maternidade e paternidade</p> <p>1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.</p> <p>2 - A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.</p> <p align="center">Artigo 25.º Definições</p> <p>Para efeitos do exercício dos direitos</p>	<p align="center">Artigo 26.º (CT) Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação</p> <p>1 - A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.</p> <p>2 - A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.</p> <p>4 - A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º e dos previstos em lei específica decorrentes da protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.</p> <p align="center">Sem correspondência</p> <p align="center">SUBSECÇÃO IV</p> <p align="center">Parentalidade</p> <p align="center">Artigo 33.º (CT) Parentalidade</p> <p>1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.</p> <p>2 - Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.</p> <p align="center">Artigo 36.º (CT) Conceitos em matéria de protecção da parentalidade</p> <p>1 - No âmbito do regime de protecção da</p>
--	---

conferidos na presente subsecção, entende-se por:

a) «Trabalhadora grávida» toda a trabalhadora que informe a entidade empregadora pública do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) «Trabalhadora puérpera» toda a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe a entidade empregadora pública do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

c) «Trabalhadora lactante» toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora pública do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Artigo 26.^o ¹⁷⁰

Licença por maternidade

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.^o do Código Penal.

Artigo 27.^o

Licença por paternidade

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.^o mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria

parentalidade, entende-se por:

a) *Trabalhadora grávida*, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) *Trabalhadora puérpera*, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) *Trabalhadora lactante*, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.^o (CT)

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 - *Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.*

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 39.^o (CT)

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) *Licença parental inicial;*

b) *Licença parental inicial exclusiva da mãe;*

c) *Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;*

¹⁷⁰ É o antigo artigo 35.^o do CT2003 revogado.

<p>direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;b) Morte da mãe;c) Decisão conjunta dos pais. <p>3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.</p> <p>4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.</p>	<p>d) <i>Licença parental exclusiva do pai.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 40.º (CT)</p> <p style="text-align: center;">Licença parental inicial</p> <p>1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.</p> <p>2 - A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.</p> <p>3 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.</p> <p>4 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.</p> <p>5 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.</p> <p>6 - Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.</p> <p>7 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.</p> <p>8 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>9 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7 ou 8.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 41.º (CT)</p> <p style="text-align: center;">Períodos de licença parental exclusiva da mãe</p> <p>1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.</p> <p>2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.</p> <p>3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.</p>
---	--

<p>Artigo 28.º</p> <p>Assistência a menor com deficiência</p> <p>1 - A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.</p> <p>2 - O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.</p> <p>Artigo 29.º</p> <p>Adopção</p> <p>1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.</p> <p>2 - Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.</p>	<p>Artigo 42.º (CT)</p> <p>Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro</p> <p>1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:</p> <p>a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;</p> <p>b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.</p> <p>2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.</p> <p>3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.</p> <p>4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.</p> <p>5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.</p> <p>Artigo 43.º (CT)</p> <p>Licença parental exclusiva do pai</p> <p>1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.</p> <p>2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.</p> <p>3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.</p> <p>4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.</p> <p>Artigo 53.º (CT)</p> <p>Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica</p> <p>1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Artigo 30.º Dispensas para consultas, amamentação e aleitação</p> <p>1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes</p>	<p>2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.</p> <p>3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 44.º(CT) Licença por adopção</p> <p>1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º (120 dias a 150 dias, acrescido de 30 dias).</p> <p>2 - No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.</p> <p>3 - Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º</p> <p>4 - O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p> <p>5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.</p> <p>6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.</p> <p>7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.</p> <p>8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 47.º (CT) Dispensa para amamentação ou aleitação</p> <p>1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.</p>
--	--

necessários e justificados.

2 - A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Artigo 31.º

Faltas para assistência a menores

1 - Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados **menores de 10 anos**.

2 - Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

Artigo 32.º

Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 49.º (CT)

Falta para assistência a filho

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a **filho menor de 12 anos** ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º (CT)

Falta para assistência a neto

1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 - Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 - O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 - Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

<p align="center">Artigo 33.º Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica</p> <p>O disposto no artigo 31.º aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja pessoa com deficiência ou doença crónica.</p> <p align="center">Artigo 34.º Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado</p> <p>1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) A licença parental de três meses; b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses. <p>2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.</p> <p>3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.</p> <p>4 - No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é</p>	<p>a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</p> <p>b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;</p> <p>c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.</p> <p>5 - O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.</p> <p>6 - No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência; b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo. <p>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.</p> <p align="center">Artigo 53.º Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica</p> <p>1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.</p> <p>2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.</p> <p>3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p align="center">Artigo 51.º (CT) Licença parental complementar</p> <p>1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Licença parental alargada, por três meses; b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses; d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. <p>2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.</p> <p>3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.</p> <p>4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade,</p>
--	--

prorrogável até três anos.

5 - O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade empregadora pública, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 - Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses desde que reguladas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 35.º

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 - O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja pessoa com deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 - À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

Artigo 36.º

Tempo de trabalho

1 - O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2 - O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 - O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 53.º (CT)

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 55.º (CT)

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

<p style="text-align: center;">Artigo 37.º Trabalho extraordinário</p> <p>1 - A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho extraordinário.</p> <p>2 - O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 27.º</p> <p style="text-align: center;">Artigo 38.º Trabalho no período nocturno</p> <p>1 - A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:</p> <p>a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;</p> <p>b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;</p> <p>c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.</p> <p>2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.</p> <p>3 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 39.º Reinserção profissional</p> <p>A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a entidade empregadora pública deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 40.º Protecção da segurança e saúde</p> <p>1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.</p> <p>2 - Sem prejuízo de outras obrigações</p>	<p style="text-align: center;"><i>Sem correspondência</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 60.º (CT) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno</p> <p>1 - A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:</p> <p>a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;</p> <p>b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;</p> <p>c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.</p> <p>2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.</p> <p>3 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.</p> <p>4 - A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.</p> <p>5 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.</p> <p>6 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 61.º (CT) Formação para reinserção profissional</p> <p>O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 62.º (CT) Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante</p> <p>1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.</p> <p>2 - Sem prejuízo de outras obrigações previstas</p>
--	--

previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade empregadora pública deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 - Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 - Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, a entidade empregadora pública deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

5 - É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

6 - As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2 bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior são determinados em legislação especial.

Artigo 41.º

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à remuneração, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;

b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos no artigo 27.º;

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da

em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 - Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) *Proceder à adaptação das condições de trabalho;*

b) *Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;*

c) *Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.*

4 - Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 - É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 - As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 65.º (CT)

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

<p>trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;</p> <p>f) Das dispensas de trabalho nocturno;</p> <p>g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.</p> <p>2 - As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.</p> <p>3 - Os períodos de licença parental e especial previstos nos artigos 34.º e 35.º são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de protecção social.</p>	<p>f) <i>Falta para assistência a filho;</i></p> <p>g) <i>Falta para assistência a neto;</i></p> <p>h) <i>Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;</i></p> <p>i) <i>Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;</i></p> <p>j) <i>Dispensa para avaliação para adopção.</i></p> <p>2 - <i>A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.</i></p> <p>3 - <i>As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:</i></p> <p>a) <i>Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;</i></p> <p>b) <i>Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;</i></p> <p>c) <i>Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.</i></p> <p>4 - <i>A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:</i></p> <p>a) <i>Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;</i></p> <p>b) <i>Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;</i></p> <p>c) <i>Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;</i></p> <p>d) <i>Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.</i></p> <p>5 - <i>No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.</i></p> <p>6 - <i>A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.</i></p> <p>7 - <i>Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.</i></p>
<p align="center">Artigo 42.º</p> <p align="center">Protecção no despedimento</p> <p>1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.</p> <p>2 - O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem motivo justificativo.</p> <p>3 - O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora pública e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.</p> <p>4 - O prazo para tomada de decisão disciplinar suspende-se entre o dia da remessa do processo à entidade referida no n.º 1 e o dia da recepção da comunicação prevista no número anterior pela entidade competente para a decisão ou, na</p>	<p align="center">Artigo 63.º (CT)</p> <p align="center">Protecção em caso de despedimento</p> <p>1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.</p> <p>2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.</p> <p>3 - Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:</p> <p>a) <i>Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;</i></p> <p>b) <i>Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no</i></p>

ausência de tal recepção, quando se considere verificada a exigência de parecer.

5 - É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora pública.

6 - Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade empregadora pública após decisão jurisdicional, em acção administrativa comum, que reconheça a existência de justa causa ou motivo justificativo.

7 - A providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa ou motivo justificativo.

8 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 278.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, bem como, em qualquer caso, a indemnização por danos não patrimoniais.

9 - No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

Artigo 43.º

Legislação complementar

O desenvolvimento do disposto na presente subsecção consta do anexo ii, «Regulamento».

SUBSECÇÃO IV

Trabalhador com capacidade de trabalho
reduzida

Artigo 44.º

Princípio geral

1 - A entidade empregadora pública deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, remuneração e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção dos órgãos e serviços na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 - Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho

despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

SUBSECÇÃO VI

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Artigo 84.º (CT)

Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 - O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 - Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida,

reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e das entidades empregadoras públicas.

Artigo 45.º

Legislação complementar

O regime da presente subsecção é objecto de regulamentação em legislação especial.

SUBSECÇÃO V

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Artigo 46.º

Igualdade de tratamento

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 - O Estado deve estimular e apoiar a acção da entidade empregadora pública na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3 - O Estado deve estimular e apoiar a acção da entidade empregadora pública na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

Artigo 47.º

Medidas de acção positiva da entidade empregadora pública

1 - A entidade empregadora pública deve promover a adopção de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade empregadora pública.

2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção da entidade empregadora pública na realização dos objectivos referidos no número anterior.

3 - Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do Estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses do trabalhador e do empregador.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 84.º (CT)

4 - O regime do presente artigo consta de legislação específica.

SUBSECÇÃO VII

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Artigo 85.º (CT)

Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 - O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhador com deficiência ou doença crónica e na sua readaptação profissional.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 86.º (CT)

Medidas de acção positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 - O empregador deve adoptar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.

2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

3 - Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado, nos termos previstos em legislação específica.

4 - Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho medidas de protecção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da actividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respectivos interesses.

Artigo 48.º
Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

Artigo 49.º
Trabalho extraordinário

O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho extraordinário.

Artigo 50.º
Trabalho no período noturno

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

Artigo 51.º

Medidas de protecção

Independentemente do disposto na presente subsecção, podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho especiais medidas de protecção do trabalhador com deficiência ou doença crónica, particularmente no que respeita à sua admissão, condições de prestação da actividade, adaptação de postos de trabalho e incentivos ao trabalhador e à entidade empregadora pública, tendo sempre em conta os respectivos interesses.

SUBSECÇÃO VI

Trabalhador-estudante

Artigo 52.º

Nocão

1 - Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda

Artigo 87.º (CT)
***Dispensa de algumas formas de organização
do tempo de trabalho de trabalhador com
deficiência ou doença crónica***

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

- a) Em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado;
- b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 88.º (CT)
**Trabalho suplementar de trabalhador
com deficiência ou doença crónica**

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica não é obrigado a prestar trabalho suplementar.

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 87.º (CT)
(...)

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

- b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Sem correspondência

SUBSECÇÃO VIII

Trabalhador-estudante

Artigo 89.º (CT)

Nocção de trabalhador-estudante

1 - Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação

curso de formação profissional com duração igual ou superior a seis meses.

2 - A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».

Artigo 53.º
Horário de trabalho

1 - O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 54.º
Prestação de provas de avaliação

O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.

profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 - A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

Artigo 90.º (CT)
Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 - O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 - A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4 - O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 - Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 - O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 - Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 - O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e 6 a 8.

Artigo 91.º (CT)
Faltas para prestação de provas de avaliação

1 - O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- No dia da prova e no imediatamente anterior;
- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores

<p style="text-align: center;">Artigo 55.º Regime de turnos</p> <p>1 - O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo 53.º desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.</p> <p>2 - Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 56.º Férias e licenças</p> <p>1 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela entidade empregadora pública.</p> <p>2 - O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista no anexo II, «Regulamento».</p> <p style="text-align: center;">Artigo 57.º Efeitos profissionais da valorização escolar</p> <p>Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 58.º Legislação complementar</p> <p>O desenvolvimento do regime previsto na presente subsecção consta do anexo ii, «Regulamento».</p>	<p><i>não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.</i></p> <p><i>2 - O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.</i></p> <p><i>3 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.</i></p> <p><i>4 - Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemento e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.</i></p> <p><i>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Sem correspondência</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 92.º Férias e licenças de trabalhador-estudante</p> <p><i>1 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.</i></p> <p><i>2 - O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.</i></p> <p><i>3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 93.º Promoção profissional de trabalhador-estudante</p> <p><i>O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Sem correspondência</i></p>
---	--

<p>SUBSECÇÃO VII</p> <p>Trabalhador estrangeiro</p> <p>Artigo 59.º</p> <p>Âmbito</p> <p>Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável, a prestação de trabalho subordinado em território português por cidadão estrangeiro está sujeita às normas desta subsecção.</p> <p>Artigo 60.º</p> <p>Igualdade de tratamento</p> <p>O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.</p> <p>Artigo 61.º</p> <p>Formalidades</p> <p>1 - O contrato celebrado com um cidadão estrangeiro, para a prestação de actividade executada em território português, para além de revestir a forma escrita, deve cumprir as formalidades reguladas no anexo II, «Regulamento».</p> <p>2 - O disposto neste artigo não é aplicável à celebração de contratos com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de actividades profissionais.</p>	<p>CAPÍTULO II</p> <p>Aplicação do direito do trabalho</p> <p>Artigo 4.º (CT)</p> <p>Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida</p> <p><i>Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável ao destacamento de trabalhadores e do disposto no artigo seguinte, o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.</i></p> <p>Artigo 4.º (CT)</p> <p>Artigo 5.º (CT)</p> <p>Forma e conteúdo de contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida</p> <p>1 - O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida está sujeito a forma escrita e deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de ser a termo, as seguintes indicações:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;c) Actividade do empregador;d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;e) Local e período normal de trabalho;f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade. <p>2 - O trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.</p> <p>3 - O contrato de trabalho deve ser elaborado em duplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.</p> <p>4 - O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.</p> <p>5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário electrónico:</p> <ul style="list-style-type: none">a) A celebração de contrato de trabalho com
---	--

<p align="center">Artigo 62.º</p> <p align="center">Deveres de comunicação</p> <p>1 - A celebração ou cessação de contratos a que se refere esta subsecção determina o cumprimento de deveres de comunicação à entidade competente, regulados no anexo ii, «Regulamento».</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável à celebração de contratos com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.</p> <p align="center">Artigo 63.º</p> <p align="center">Apátridas</p> <p>O regime constante desta subsecção aplica-se ao trabalho de apátridas em território português.</p> <p align="center">SECÇÃO II</p> <p align="center">Formação do contrato</p> <p align="center">SUBSECÇÃO I</p> <p align="center">Negociação</p> <p align="center">Artigo 64.º</p> <p align="center">Culpa na formação do contrato</p> <p>Quem negocea com outrem para a conclusão de um contrato deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO II</p> <p align="center">Contrato de adesão</p> <p align="center">Artigo 65.º</p> <p align="center">Contrato de adesão</p> <p>1 - A vontade contratual pode manifestar-se, por parte da entidade empregadora pública, através dos regulamentos internos do órgão ou serviço e, por parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos ditos regulamentos.</p> <p>2 - Presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior.</p>	<p><i>trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;</i></p> <p><i>b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.</i></p> <p><i>6 - O disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional.</i></p> <p><i>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.</i></p> <p align="center">Sem correspondência</p> <p align="center">Sem correspondência</p> <p align="center">SECÇÃO III</p> <p align="center">Formação do contrato</p> <p align="center">SUBSECÇÃO I</p> <p align="center">Negociação</p> <p align="center">Artigo 102.º (CT)</p> <p align="center">Culpa na formação do contrato</p> <p><i>Quem negocea com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados.</i></p> <p align="center">SUBSECÇÃO III</p> <p align="center">Contrato de adesão</p> <p align="center">Artigo 104.º (CT)</p> <p align="center">Contrato de trabalho de adesão</p> <p><i>1 - A vontade contratual do empregador pode manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento.</i></p> <p><i>2 - Presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior.</i></p>
--	---

<p align="center">Artigo 66.º Cláusulas contratuais gerais</p> <p>O regime das cláusulas contratuais gerais aplica-se aos aspectos essenciais do contrato em que não tenha havido prévia negociação individual, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para cláusulas de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO III Informação Artigo 67.º Dever de informação</p> <p>1 - A entidade empregadora pública tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato.</p> <p>2 - O trabalhador tem o dever de informar a entidade empregadora pública sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.</p> <p align="center">Artigo 68.º Objecto do dever de informação</p> <p>1 - A entidade empregadora pública deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato:</p> <ol style="list-style-type: none"> A respectiva identificação; O local de trabalho, bem como a sede ou localização da entidade empregadora pública; A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo; A data de celebração do contrato e a do início da actividade; O prazo ou a duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo; A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação; Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora pública e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação; O valor da remuneração; O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios; O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso. <p>2 - A entidade empregadora pública deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato.</p> <p>3 - A informação sobre os elementos referidos na segunda parte da alínea c) e nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei ou do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.</p>	<p align="center">Artigo 105.º (CT) Cláusulas contratuais gerais</p> <p><i>O regime das cláusulas contratuais gerais aplica-se aos aspectos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</i></p> <p align="center">SUBSECÇÃO IV Informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho Artigo 106.º (CT) Dever de informação</p> <p>1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.</p> <p>2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral. (...)</p> <p align="center">Artigo 106.º (CT) Dever de informação (...)</p> <p>3 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:</p> <ol style="list-style-type: none"> A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio; O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações; A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes; A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos; A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo; A duração das férias ou o critério para a sua determinação; Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação; O valor e a periodicidade da retribuição; O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios; O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora; O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver. <p>4 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Artigo 69.º Meio de informação</p> <p>1 - A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pela entidade empregadora pública.</p> <p>2 - O dever prescrito no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando do contrato constem os elementos de informação em causa.</p> <p>3 - Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.</p> <p>4 - A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 70.º Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro</p> <p>1 - Se o trabalhador cujo contrato seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, a entidade empregadora pública deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:</p> <p>a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;</p> <p>b) Moeda em que é efectuada a remuneração e respectivo lugar do pagamento;</p> <p>c) Condições de eventual repatriamento;</p> <p>d) Acesso a cuidados de saúde.</p> <p>2 - As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais ou aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que fixem as matérias nelas referidas.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 71.º Informação sobre alterações</p> <p>1 - Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos nos n.ºs 1 do artigo 68.º e 1 do artigo anterior, a entidade empregadora pública deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno do órgão ou serviço.</p> <p>3 - O trabalhador deve prestar à entidade empregadora pública informação sobre todas as</p>	<p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 107.º (CT) Meios de informação</p> <p>1 - A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.</p> <p>2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do n.º 3 do artigo anterior.</p> <p>3 - O dever previsto no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.</p> <p>4 - Os documentos referidos nos n.ºs 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respectivo termo.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 108.º (CT) Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro</p> <p>1 - Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:</p> <p>a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;</p> <p>b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias;</p> <p>c) Condições de repatriamento;</p> <p>d) Acesso a cuidados de saúde.</p> <p>2 - A informação referida na alínea b) ou c) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.</p> <p>3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 109.º (CT) Actualização da informação</p> <p>1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e nos 30 dias subsequentes.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resulte de lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.</p> <p>3 - O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>
--	--

alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

SUBSECÇÃO IV

Forma

Artigo 72.º

Forma

1 - O contrato está sempre sujeito à forma escrita e dele deve constar a assinatura das partes.

2 - Do contrato devem constar, pelo menos, as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Modalidade de contrato e respectivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;
- c) Actividade contratada, carreira, categoria e remuneração do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- e) Data do início da actividade;
- f) Data de celebração do contrato;
- g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.

3 - Na falta da indicação exigida pela alínea e) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 - Quando o contrato não contenha a assinatura das partes ou qualquer das indicações referidas no n.º 2, a entidade empregadora pública deve proceder à sua correcção, no prazo de 30 dias a contar de requerimento do trabalhador para o efeito.

5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, por portaria, aprovar modelos oficiais de contratos, bem como prever a sua informatização e desmaterialização.

SECÇÃO III

Período experimental

Artigo 73.º

Noção

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 - Ao acompanhamento, avaliação final, conclusão com sucesso e contagem do tempo de serviço decorrido no período experimental são aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva.

3 - À conclusão sem sucesso do período experimental são ainda aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva, com as necessárias adaptações.

SECÇÃO IV

Período experimental

Artigo 111.º (CT)

Noção de período experimental

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

<p>Artigo 74.º Denúncia pelo trabalhador</p> <p>Durante o período experimental, o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.</p>	<p>Artigo 114.º (CT) Denúncia do contrato durante o período experimental</p> <p>1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.</p> <p>2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.</p> <p>3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.</p> <p>4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.</p>
<p>Artigo 75.º Contagem do período experimental</p> <p>1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela entidade empregadora pública ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.</p> <p>2 - Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.</p>	<p>Artigo 113.º Contagem do período experimental</p> <p>1 - O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.</p> <p>2 - Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.</p>
<p>Artigo 76.º Contratos por tempo indeterminado</p> <p>1 - Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:</p> <p>a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;</p> <p>b) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;</p> <p>c) 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.</p> <p>2 - Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respectivo período experimental.</p>	<p><i>Sem correspondência</i></p>
<p>Artigo 77.º Contratos a termo</p> <p>1 - Nos contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:</p>	

<p>a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;</p> <p>b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.</p> <p>2 - Nos contratos a termo, o júri do período experimental é substituído pelo respectivo superior hierárquico imediato.</p> <p>Artigo 78.º</p> <p>Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato</p> <p>1 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - O período experimental não pode ser excluído por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>3 - São nulas as disposições do contrato ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam qualquer pagamento de indemnização em caso de denúncia do contrato durante o período experimental.</p> <p>SECÇÃO IV</p> <p>Objecto</p> <p>Artigo 79.º</p> <p>Objecto do contrato</p> <p>A definição da actividade contratada é feita por remissão para o conteúdo funcional de categoria legalmente descrito, ou de carreira quando se trate de carreira unicategorial, e, sendo o caso, para o elenco das funções ou das tarefas que, no regulamento interno ou no mapa de pessoal da entidade empregadora pública contratante, caracterizam o posto de trabalho a ocupar.</p> <p>Artigo 80.º</p> <p>Autonomia técnica</p> <p>A sujeição à autoridade e direcção da entidade empregadora pública por força da celebração de contrato não prejudica a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.</p> <p>Artigo 81.º</p> <p>Título profissional</p> <p>1 - Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.</p> <p>2 - Se posteriormente à celebração do contrato, por decisão que já não admite recurso, a carteira</p>	<p>SECÇÃO V</p> <p>Actividade do trabalhador</p> <p>Artigo 115.º</p> <p>Determinação da actividade do trabalhador</p> <p>1 - Cabe às partes determinar por acordo a actividade para que o trabalhador é contratado.</p> <p>2 - A determinação a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para categoria de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.</p> <p>3 - Quando a natureza da actividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.</p> <p>Artigo 116.º</p> <p>Autonomia técnica</p> <p>A sujeição à autoridade e direcção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à actividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.</p> <p>Artigo 117.º</p> <p>Efeitos de falta de título profissional</p> <p>1 - Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.</p> <p>2 - Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso,</p>
--	--

<p>profissional ou título com valor legal equivalente vier a ser retirado ao trabalhador, o contrato caduca logo que as partes disso sejam notificadas pela entidade competente.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de outras sanções previstas na lei.</p> <p style="text-align: center;">SECÇÃO V</p> <p style="text-align: center;">Invalidade do contrato</p> <p style="text-align: center;">Artigo 82.º</p> <p style="text-align: center;">Invalidade parcial do contrato</p> <p>1 - A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.</p> <p>2 - As cláusulas do contrato que violem normas imperativas consideram-se substituídas por estas.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 83.º</p> <p style="text-align: center;">Efeitos da invalidade do contrato</p> <p>1 - O contrato declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.</p> <p>2 - Aos actos modificativos inválidos do contrato aplica-se o disposto no número anterior desde que não afectem as garantias do trabalhador.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 84.º</p> <p style="text-align: center;">Invalidade e cessação do contrato</p> <p>1 - Aos factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.</p> <p>2 - Se, porém, for declarado nulo ou anulado o contrato celebrado a termo e já extinto, a indemnização a que haja lugar tem por limite o valor estabelecido nos artigos 279.º e 287.º, respectivamente para os casos de despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.</p> <p>3 - À invocação da invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 278.º ou no artigo 287.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme os casos.</p> <p>4 - A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 85.º</p> <p style="text-align: center;">Convalidação do contrato</p> <p>Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.</p>	<p><i>o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.</i></p> <p style="text-align: center;">SECÇÃO VI</p> <p style="text-align: center;">Invalidade do contrato de trabalho</p> <p style="text-align: center;">Artigo 121.º</p> <p style="text-align: center;">Invalidade parcial de contrato de trabalho</p> <p>1 - <i>A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada.</i></p> <p>2 - <i>A cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 122.º</p> <p style="text-align: center;">Efeitos da invalidade de contrato de trabalho</p> <p>1 - <i>O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado.</i></p> <p>2 - <i>A acto modificativo de contrato de trabalho que seja inválido aplica-se o disposto no número anterior, desde que não afecte as garantias do trabalhador.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 123.º</p> <p style="text-align: center;">Invalidade e cessação de contrato de trabalho</p> <p>1 - <i>A facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação de contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.</i></p> <p>2 - <i>Se for declarado nulo ou anulado o contrato a termo que já tenha cessado, a indemnização tem por limite o valor estabelecido no artigo 393.º ou 401.º, respectivamente para despedimento ilícito ou denúncia sem aviso prévio.</i></p> <p>3 - <i>À invocação de invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 3 do artigo 392.º ou no artigo 401.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme o caso.</i></p> <p>4 - <i>A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 125.º</p> <p style="text-align: center;">Convalidação de contrato de trabalho</p> <p>1 - <i>Cessando a causa da invalidade durante a execução de contrato de trabalho, este considera-se convalidado desde o início da execução.</i></p> <p>2 - <i>No caso de contrato a que se refere o artigo anterior, a convalidação só produz efeitos a partir do momento em que cessa a causa da invalidade.</i></p>
--	--

<p style="text-align: center;">SECÇÃO VI</p> <p style="text-align: center;">Direitos, deveres e garantias das partes</p> <p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO I</p> <p style="text-align: center;"><i>Disposições gerais</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 86.º</p> <p style="text-align: center;">Princípio geral</p> <p>1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.</p> <p>2 - Na execução do contrato devem as partes colaborar na obtenção da maior qualidade de serviço e produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 87.º</p> <p style="text-align: center;">Deveres da entidade empregadora pública</p> <p>Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora pública deve:</p> <ol style="list-style-type: none">Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.	<p style="text-align: center;">SECÇÃO VII</p> <p style="text-align: center;">Direitos, deveres e garantias das partes</p> <p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO I</p> <p style="text-align: center;"><i>Disposições gerais</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 126.º</p> <p style="text-align: center;">Deveres gerais das partes</p> <p>1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.</p> <p>2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 127.º</p> <p style="text-align: center;">Deveres do empregador</p> <p>1 - O empregador deve, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none">Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
---	---

<p align="center">Artigo 88.º Deveres do trabalhador</p> <p>O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na lei, designadamente no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p>	<p align="center">Artigo 128.º Deveres do trabalhador</p> <p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. <p>2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.</p>
<p align="center">Artigo 89.º Garantias do trabalhador</p> <p>É proibido à entidade empregadora pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício; b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho; c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros; d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei; e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei; f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade geral ou especial, salvo nos casos previstos na lei; g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal 	<p align="center">Artigo 129.º Garantias do trabalhador</p> <p>1 - É proibido ao empregador:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício; b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho; c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros; d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho; e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código; f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou

próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

SUBSECÇÃO II

Formação profissional

Artigo 90.º

Princípio geral

1 - A entidade empregadora pública deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 - O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 - Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

4 - São aplicáveis à formação profissional do trabalhador as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública.

em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO II

Formação profissional

Artigo 131.º

Formação contínua

1 - No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 - A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 - Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 - O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 - O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

<p style="text-align: center;">SECÇÃO VII Cláusulas acessórias SUBSECÇÃO I</p> <p style="text-align: center;">Termo Artigo 91.º Princípio geral</p> <p>Ao contrato pode ser aposto, por escrito, termo resolutivo, nos termos gerais.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 92.º Termo resolutivo</p> <p>1 - Ao contrato a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos da subsecção seguinte e os n.os 2 e 3 do presente artigo, que não podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no presente Regime ou, tratando-se de contrato a termo incerto, quando deixe de se verificar a situação que justificou a sua celebração.</p> <p>3 - Sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, a celebração ou a renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto no presente Regime implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.</p> <p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO II Termo resolutivo DIVISÃO I Disposições gerais</p> <p style="text-align: center;">Artigo 93.º Pressupostos do contrato</p> <p>1 - Nos contratos só pode ser aposto termo resolutivo nas seguintes situações fundamentadamente justificadas:</p> <p>a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão,</p>	<p>8 - A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.</p> <p>9 - O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.</p> <p>10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 5.</p> <p style="text-align: center;">SECÇÃO VIII Cláusulas acessórias SUBSECÇÃO I</p> <p style="text-align: center;">Condição e termo Artigo 135.º Condição ou termo suspensivo</p> <p>Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo, nos termos gerais.</p> <p style="text-align: center;">SECÇÃO IX Modalidades de contrato de trabalho SUBSECÇÃO I</p> <p style="text-align: center;">Contrato a termo resolutivo Artigo 139.º Regime do termo resolutivo</p> <p>O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da alínea b) do n.º 4 do artigo seguinte e dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 148.º</p> <p style="text-align: center;">Artigo 140.º Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo</p> <p>1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.</p> <p>2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade</p>
--	---

<p>se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;</p> <p>b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;</p> <p>c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;</p> <p>d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;</p> <p>e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;</p> <p>f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;</p> <p>g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;</p> <p>h) Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço;</p> <p>i) Para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos órgãos ou serviços;</p> <p>j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;</p> <p>l) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.</p> <p>2 - Para efeitos da alínea a) do número anterior, consideram-se ausentes, designadamente:</p> <p>a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;</p> <p>b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;</p> <p>c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções noutra carreira, categoria ou órgão ou serviço no decurso do período experimental.</p> <p>3 - É vedada a celebração de contrato a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial.</p> <p>4 - No caso da alínea e) do n.º 1, o contrato, incluindo as suas renovações, não pode ter duração superior a um ano.</p> <p>5 - Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na alínea l) do n.º 1 são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial.</p> <p align="center">Artigo 94.º Justificação do termo</p> <p>A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à entidade empregadora pública.</p> <p align="center">Artigo 95.º Formalidades</p> <p>1 - Do contrato a termo resolutivo devem constar as indicações previstas no n.º 2 do artigo 72.º e ainda:</p>	<p><i>temporária da empresa:</i></p> <p>a) <i>Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;</i></p> <p>b) <i>Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;</i></p> <p>c) <i>Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;</i></p> <p>d) <i>Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;</i></p> <p>e) <i>Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;</i></p> <p>f) <i>Acréscimo excepcional de actividade da empresa;</i></p> <p>g) <i>Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;</i></p> <p>h) <i>Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.</i></p> <p>3 - <i>Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do número anterior.</i></p> <p>4 - <i>Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:</i></p> <p>a) <i>Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;</i></p> <p>b) <i>Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.</i></p> <p>5 - <i>Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.</i></p> <p>6 - <i>Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 4.</i></p> <p align="center">SEM CORRESPONDÊNCIA</p> <p align="center">Artigo 141.º Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo</p> <p>1 - <i>O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:</i></p>
---	---

<p>a) A indicação do motivo justificativo do termo estipulado;</p> <p>b) A data da respectiva cessação, sendo o contrato a termo certo.</p> <p>2 - Para efeitos da alínea a) do número anterior, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 96.º Contratos sucessivos</p> <p>1 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:</p> <p>a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;</p> <p>b) Acréscimos excepcionais da actividade do órgão ou serviço, após a cessação do contrato.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 97.º Informações</p> <p>1 - A entidade empregadora pública deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.</p> <p>2 - A entidade empregadora pública deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato a termo sempre que estiver em causa uma</p>	<p>a) <i>Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;</i></p> <p>b) <i>Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;</i></p> <p>c) <i>Local e período normal de trabalho;</i></p> <p>d) <i>Data de início do trabalho;</i></p> <p>e) <i>Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;</i></p> <p>f) <i>Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.</i></p> <p>2 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.</p> <p>3 - Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 3.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 143.º Sucessão de contrato de trabalho a termo</p> <p>1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:</p> <p>a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;</p> <p>b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;</p> <p>c) Actividade sazonal;</p> <p>d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.</p> <p>3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 144.º Informações relativas a contrato de trabalho a termo</p> <p>1 - O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>2 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.</p> <p>3 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e</p>
---	--

<p>trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis no órgão ou serviço.</p> <p align="center">Artigo 98.º Obrigações sociais</p> <p>O trabalhador admitido a termo é incluído, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores do órgão ou serviço para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.</p> <p align="center">Artigo 99.º Preferência na admissão</p> <p>1 - O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.</p> <p>2 - A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora pública a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de remuneração base.</p> <p>3 - Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e à entidade empregadora pública a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.</p> <p align="center">Artigo 100.º Igualdade de tratamento</p> <p>O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.</p> <p align="center">Artigo 101.º Formação</p> <p>A entidade empregadora pública deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo.</p>	<p><i>mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</i></p> <p>4 - O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.</p> <p align="center"><i>Sem Correspondência</i></p> <p align="center">Artigo 145.º Preferência na admissão</p> <p>1 - Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.</p> <p>2 - A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.</p> <p>3 - Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p align="center">Artigo 146.º Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo</p> <p>1 - O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres de trabalhador permanente em situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem tratamento diferenciado.</p> <p>2 - Os trabalhadores contratados a termo são considerados, para efeitos da determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores, com base na média dos existentes na empresa no final de cada mês do ano civil anterior.</p> <p align="center"><i>Sem Correspondência</i></p>
---	--

<p>Artigo 102.º Taxa social única</p> <p>A taxa social única pode ser aumentada relativamente à entidade empregadora pública em função do número de trabalhadores contratados a termo no órgão ou serviço e da respectiva duração dos seus contratos, nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».</p> <p>DIVISÃO II Termo certo</p> <p>Artigo 103.º Duração</p> <p>O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto em lei especial.</p> <p>Artigo 104.º Renovação do contrato</p> <p>1 - Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação. 2 - O contrato a termo certo não está sujeito a renovação automática. 3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita. 4 - Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.</p> <p>Artigo 105.º Estipulação de prazo inferior a seis meses</p> <p>1 - Nos contratos celebrados por prazo inferior a seis meses o termo estipulado deve corresponder à duração previsível da tarefa ou serviço a realizar.</p>	<p><i>Sem Correspondência</i></p> <p>Artigo 148.º Duração de contrato de trabalho a termo</p> <p>1 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:</p> <p>a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º; c) Três anos, nos restantes casos.</p> <p>2 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.</p> <p>3 - Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.</p> <p>4 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.</p> <p>5 - É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.</p> <p>Artigo 149.º Renovação de contrato de trabalho a termo certo</p> <p>1 - As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação. 2 - Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes. 3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente. 4 - Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.</p> <p><i>Sem Correspondência</i></p>
---	---

<p>2 - Os contratos celebrados por prazo inferior a seis meses podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado.</p> <p align="center">DIVISÃO III</p> <p align="center">Termo incerto Artigo 106.º Pressupostos</p> <p>Só é admitida a celebração de contratos a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) a d) e f) a l) do n.º 1 do artigo 93.º</p> <p align="center">Artigo 107.º Duração</p> <p>O contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO III Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho</p> <p align="center">Artigo 108.º Pacto de não concorrência</p> <p>1 - São nulas as cláusulas dos contratos e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.</p> <p>2 - É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:</p> <p>a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato ou do acordo de cessação deste;</p> <p>b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo à entidade empregadora pública;</p> <p>c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando a entidade empregadora pública houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.</p> <p>3 - Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito da entidade empregadora pública, o montante da compensação referida na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à remuneração base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.</p> <p>4 - São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias percebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato até ao montante fixado nos termos da alínea c) do n.º 2.</p> <p>5 - Tratando-se de trabalhador afecto ao</p>	<p align="center">Artigo 182.º</p> <p><i>4 - O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior.</i></p> <p align="center">SUBSECÇÃO II Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho</p> <p align="center">Artigo 136.º Pacto de não concorrência</p> <p><i>1 - É nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato.</i></p> <p><i>2 - É lícita a limitação da actividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições:</i></p> <p><i>a) Constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste;</i></p> <p><i>b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador;</i></p> <p><i>c) Atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional.</i></p> <p><i>3 - Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da actividade prevista na cláusula de não concorrência.</i></p> <p><i>4 - São deduzidas do montante da compensação referida no número anterior as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra actividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da alínea c) do n.º 2.</i></p> <p><i>5 - Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso</i></p>
--	---

exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode ser prolongada até três anos.

Artigo 109.º

Pacto de permanência

1 - É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de remuneração, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pela entidade empregadora pública na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

2 - Em caso de resolução do contrato pelo trabalhador com justa causa ou quando, tendo sido declarado ilícito o despedimento, o trabalhador não opte pela reintegração, não existe a obrigação de restituir a soma referida no número anterior.

Artigo 110.º

Limitação de liberdade de trabalho

São proibidos quaisquer acordos entre entidades empregadoras públicas no sentido de limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

**CAPÍTULO II
Prestação do trabalho**

**SECÇÃO I
Disposições gerais**

Artigo 111.º

Princípio geral

As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 112.º

Poder de direcção

Compete à entidade empregadora pública, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Artigo 113.º

Funções desempenhadas

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 - A actividade contratada não prejudica o exercício, de forma esporádica, das funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação

a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode durar até três anos.

Artigo 137.º

Pacto de permanência

1 - As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Artigo 138.º

Limitação da liberdade de trabalho

É nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização.

**CAPÍTULO II
Prestação do trabalho**

**SUBSECÇÃO IX
O empregador e a empresa**

Artigo 97.º

Poder de direcção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Sem Correspondência

<p>profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.</p> <p>3 - O disposto no número anterior confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.</p> <p>4 - A entidade empregadora pública deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.</p> <p align="center">Artigo 114.º</p> <p align="center">Efeitos remuneratórios</p> <p>A determinação pela entidade empregadora pública do exercício das funções a que se refere o n.º 2 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele por que auferir que se encontre previsto na categoria a que correspondem aquelas funções.</p> <p align="center">Artigo 115.º</p> <p align="center">Regulamento interno do órgão ou serviço</p> <p>1 - A entidade empregadora pública pode elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho.</p> <p>2 - Na elaboração do regulamento interno do órgão ou serviço é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno do órgão ou serviço, designadamente afixando-o na sede do órgão ou serviço e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.</p> <p>4 - A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.</p> <p align="center">SECÇÃO II</p> <p align="center">Local de trabalho</p> <p align="center">Artigo 116.º</p> <p align="center">Noção</p> <p>1 - O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do regime de mobilidade geral aplicável às relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado.</p> <p>2 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.</p>	<p align="center"><i>Sem Correspondência</i></p> <p align="center">Artigo 99.º</p> <p align="center">Regulamento interno de empresa</p> <p>1 - O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.</p> <p>2 - Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.</p> <p>3 - O regulamento interno apenas produz efeitos após:</p> <p>a) Publicitação do respectivo conteúdo, designadamente afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores;</p> <p>b) Enviá-lo ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.</p> <p>4 - A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 e leve a violação da alínea b) do n.º 3.</p> <p align="center">SECÇÃO I</p> <p align="center">Local de trabalho</p> <p align="center">Artigo 193.º</p> <p align="center">Noção de local de trabalho</p> <p>1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.</p> <p>2 - O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.</p>
--	--

<p align="center">SECÇÃO III Duração e organização do tempo de trabalho</p> <p align="center">SUBSECÇÃO I <i>Noções e princípios gerais</i></p> <p align="center">Artigo 117.º Tempo de trabalho</p> <p>Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte.</p> <p align="center">Artigo 118.º Interrupções e intervalos</p> <p>Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:</p> <p>a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou em regulamento interno do órgão ou serviço;</p> <p>b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador quer as resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;</p> <p>c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou factores climatéricos que afectem a actividade do órgão ou serviço, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;</p> <p>d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;</p> <p>e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.</p> <p align="center">Artigo 119.º Período de descanso</p> <p>Entende-se por período de descanso todo aquele que não seja tempo de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 120.º Período normal de trabalho</p> <p>O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 121.º Horário de trabalho</p> <p>1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do</p>	<p align="center">SECÇÃO II Duração e organização do tempo de trabalho</p> <p align="center">SUBSECÇÃO I <i>Noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho</i></p> <p align="center">Artigo 197.º Tempo de trabalho</p> <p>1 - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.</p> <p align="center">Artigo 197.º Tempo de trabalho</p> <p>2 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:</p> <p>a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;</p> <p>b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;</p> <p>c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;</p> <p>d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;</p> <p>e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.</p> <p>3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p> <p align="center">Artigo 199.º Período de descanso</p> <p>Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 198.º Período normal de trabalho</p> <p>O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 200.º Horário de trabalho</p> <p>1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do</p>
--	--

<p>período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.</p> <p>2 - O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.</p> <p>3 - O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.</p> <p>Artigo 122.º</p> <p>Período de funcionamento</p> <p>1 - Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços podem exercer a sua actividade.</p> <p>2 - Em regra, o período de funcionamento dos órgãos ou serviços não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível nos locais de trabalho.</p> <p>Artigo 123.º</p> <p>Período de atendimento</p> <p>1 - Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.</p> <p>2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de sete horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde, devendo ser obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.</p> <p>Artigo 124.º</p> <p>Ritmo de trabalho</p> <p>A entidade empregadora pública que pretenda organizar a actividade laboral segundo um certo ritmo deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho.</p> <p>Artigo 125.º</p> <p>Registo</p> <p>1 - A entidade empregadora pública deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efectuados.</p> <p>2 - Nos órgãos ou serviços com mais de 50 trabalhadores, o registo previsto no número</p>	<p><i>período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.</i></p> <p><i>2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.</i></p> <p><i>3 - O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.</i></p> <p>Artigo 201.º</p> <p>Período de funcionamento</p> <p>1 - Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.</p> <p>2 - O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se período de abertura.</p> <p>3 - O período de funcionamento de estabelecimento industrial denomina-se período de laboração.</p> <p>4 - O regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica.</p> <p>NOTA: Ver Lei n.º 105/2009, de 14-9.</p> <p>Sem Correspondência</p> <p>Sem Correspondência</p> <p>Artigo 202.º</p> <p>Registo de tempos de trabalho</p> <p>1 - O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.</p> <p>2 - O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não</p>
---	--

anterior é efectuado por sistemas automáticos ou mecânicos.

3 - Em casos excepcionais e devidamente fundamentados, o dirigente máximo ou órgão de direcção do serviço pode dispensar o registo por sistemas automáticos ou mecânicos.

SUBSECÇÃO II Limites à duração do trabalho

Artigo 126.º Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 - O período normal de trabalho não pode exceder **sete horas** por dia nem **trinta e cinco horas** por semana.

2 - O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho dos trabalhadores integrados nas carreiras gerais, correspondendo-lhe as remunerações base mensais legalmente previstas.

3 - Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

4 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do órgão ou serviço pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 127.º Adaptabilidade

1 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo anterior **pode ser aumentado até ao máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas**, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.

2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder quarenta e cinco horas semanais em média num período de dois meses.

se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas em situação referida na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º

3 - O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 - O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração a que se refere o artigo 257.º e o acordo a que se refere a alínea f) do n.º 3 do artigo 226.º, durante cinco anos.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO II Limites da duração do trabalho

Artigo 203.º Limites máximos do período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho não pode exceder **oito horas** por dia e **quarenta horas** por semana.

2 - O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

4 - Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 204.º Adaptabilidade por regulamentação colectiva

1 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo anterior **pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas**, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

5 - O regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de

<p align="center">Artigo 128.º Período de referência</p> <p>1 - A duração média do trabalho deve ser apurada por referência ao período que esteja fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, não podendo ser superior a 12 meses, ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, por referência a períodos máximos de 4 meses.</p> <p>2 - O período de referência de quatro meses referido no número anterior pode ser alargado para seis meses nas seguintes situações:</p> <ol style="list-style-type: none"> Havendo afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador ou entre diferentes locais de trabalho do trabalhador; Trabalhadores directamente afectos a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança. <p>3 - O disposto no número anterior é ainda aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Recepção, tratamento ou cuidados de saúde em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos, incluindo os médicos em formação; Serviço de ambulâncias, bombeiros ou protecção civil; Distribuição e abastecimento de água; Recolha de lixo ou instalações de incineração; Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos; Investigação e desenvolvimento; Havendo acréscimo previsível de actividade no turismo; Caso fortuito ou motivo de força maior; Em caso de acidente ou de risco de acidente iminente. <p>4 - Salvo quando expressamente previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante a sua execução quando justificado por circunstâncias objectivas e o total de horas de trabalho prestadas for inferior ou igual às que teriam sido realizadas caso não vigorasse um regime de adaptabilidade.</p> <p>5 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas mas as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.</p>	<p><i>trabalho que incida sobre a matéria.</i></p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p> <p align="center">Artigo 207.º Período de referência</p> <p>1 - <i>Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses.</i></p> <p>2 - <i>Na situação a que se refere a parte final do número anterior, o período de referência pode ser aumentado para seis meses quando esteja em causa:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Trabalhador familiar do empregador;</i> <i>Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, ou que tenha poder de decisão autónomo;</i> <i>Actividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;</i> <i>Actividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com carácter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;</i> <i>Actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>Recepção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a actividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;</i> <i>Porto ou aeroporto;</i> <i>Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou protecção civil;</i> <i>Produção, transporte ou distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;</i> <i>Indústria cujo processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</i> <i>Investigação e desenvolvimento;</i> <i>Agricultura;</i> <i>Transporte de passageiros em serviço regular de transporte urbano;</i> <i>Acréscimo previsível de actividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;</i> <i>Trabalhador de transporte ferroviário que preste trabalho intermitente a bordo de comboios ou tendo por fim assegurar a continuidade e regularidade do tráfego ferroviário;</i> <i>Caso fortuito ou de força maior;</i> <i>Acidente ou risco de acidente iminente.</i> <p>3 - <i>Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objectivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no n.º 3 do artigo 205.º</i></p> <p>4 - <i>Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</i></p>
---	---

<p style="text-align: center;">Artigo 129.º</p> <p style="text-align: center;">Excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho</p> <p>1 - Os limites dos períodos normais de trabalho fixados no artigo 126.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Regime, salvo o disposto no número seguinte.</p> <p>2 - O acréscimo dos limites do período normal de trabalho pode ser determinado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:</p> <p>a) Desde que se mostre absolutamente in comportável a sujeição do período de trabalho do trabalhador a esses limites;</p> <p>b) Em relação às pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.</p> <p>3 - Sempre que as situações referidas na alínea a) do número anterior tenham carácter industrial, o período normal de trabalho é fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta horas por semana no termo do número de semanas estabelecido no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 130.º</p> <p style="text-align: center;">Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho</p> <p>1 - A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar diminuição da remuneração dos trabalhadores.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 131.º</p> <p style="text-align: center;">Duração média do trabalho</p> <p>1 - Sem prejuízo dos limites previstos nos artigos 126.º a 129.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho extraordinário, não pode exceder quarenta e duas horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, num período de referência de 4 meses, que pode ser de 6 meses nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 128.º</p> <p>2 - No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.</p> <p>3 - Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico, são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 210.º</p> <p style="text-align: center;">Excepções aos limites máximos do período normal de trabalho</p> <p>1 - Os limites do período normal de trabalho constantes do artigo 203.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Código, ou quando instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita nas seguintes situações:</p> <p>a) Em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja in comportável;</p> <p>b) Em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.</p> <p>2 - Sempre que entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga actividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar quarenta horas por semana, na média do período de referência aplicável.</p> <p style="text-align: center;">(Sem correspondência)</p> <p style="text-align: center;">Artigo 211.º</p> <p style="text-align: center;">Limite máximo da duração média do trabalho semanal</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º</p> <p>2 - No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.</p> <p>3 - Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.</p> <p>4 - O disposto nos números anteriores não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho, ao abrigo das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 219.º</p>
---	---

<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO III Horário de trabalho</p> <p style="text-align: center;">Artigo 132.º</p> <p style="text-align: center;">Definição do horário de trabalho</p> <p>1 - Compete à entidade empregadora pública definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.</p> <p>2 - As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 133.º</p> <p style="text-align: center;">Horário de trabalho e períodos de funcionamento e de atendimento</p> <p>A entidade empregadora pública deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho para os trabalhadores ao seu serviço.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 134.º</p> <p style="text-align: center;">Crítérios especiais de definição do horário de trabalho</p> <p>1 - Na definição do horário de trabalho, a entidade empregadora pública deve facilitar ao trabalhador a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.</p> <p>2 - Na definição do horário de trabalho são prioritárias as exigências de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.</p> <p>3 - Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 135.º</p> <p style="text-align: center;">Alteração do horário de trabalho</p> <p>1 - Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.</p> <p>2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e ser afixadas no órgão ou serviço com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.</p> <p>3 - Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não</p>	<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO III Horário de trabalho</p> <p style="text-align: center;">Artigo 212.º</p> <p style="text-align: center;">Elaboração de horário de trabalho</p> <p>1 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.</p> <p>2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:</p> <p>a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;</p> <p>b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;</p> <p>c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.</p> <p>3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.</p> <p style="text-align: center;">(Sem correspondência)</p> <p style="text-align: center;">(Sem correspondência)</p> <p style="text-align: center;">Artigo 217.º</p> <p style="text-align: center;">Alteração de horário de trabalho</p> <p>1 - À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.</p> <p>2 - A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.</p> <p>3 - Exceptua-se do disposto no número anterior</p>
--	---

exceda uma semana, não podendo a entidade empregadora pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Artigo 136.º

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Artigo 137.º

Redução ou dispensa de intervalo de descanso

1 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode ser estabelecida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido, excluído ou ter uma duração superior à prevista no artigo anterior, bem como ser determinada a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário.

2 - Não é permitida a alteração aos intervalos de descanso prevista no número anterior se ela implicar a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, excepto quanto a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e a actividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos.

Artigo 138.º

Descanso diário

1 - É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a

a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4 - Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

5 - A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 213.º

Intervalo de descanso

1 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 - Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 4.

Artigo 213.º

Intervalo de descanso

2 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso.

4 - Não é permitida a alteração de intervalo de descanso prevista nos números anteriores que implicar mais de seis horas de trabalho consecutivo, excepto quanto a actividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

Artigo 214.º

Descanso diário

1 - O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável:

a) O trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de

acidente ou a risco de acidente iminente.

3 - A regra constante do n.º 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.

4 - O disposto no n.º 1 não é aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as actividades a seguir indicadas, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios:

- a) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
- b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
- c) Distribuição e abastecimento de água;
- d) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;
- e) Recolha de lixo e incineração;
- f) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
- g) Investigação e desenvolvimento.

5 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Artigo 139.º

Condições de isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respectivos estatutos.

2 - Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 140.º

Efeitos da isenção de horário de trabalho

1 - A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

c) Quando o período normal de trabalho seja fraccionado ao longo do dia com fundamento em característica da actividade, nomeadamente em serviços de limpeza;

d) Em actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, com excepção da subalínea viii) da alínea e), e em caso de acréscimo previsível de actividade no turismo, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.

3 - Em caso previsto na alínea a) ou b) do número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

SUBSECÇÃO IV

Isenção de horário de trabalho

Artigo 218.º

Condições de isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

3 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 219.º

Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho

1 - As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

<p>2 - A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos respectivos estatutos.</p> <p>3 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>4 - Na falta de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea b) do n.º 1, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a dez horas por semana.</p> <p>5 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 138.º, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo e no n.º 1 do artigo 139.º</p> <p>6 - Nos casos previstos nos n.ºs 2 do artigo 138.º e 1 do artigo 139.º, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.</p> <p align="center">Artigo 141.º Mapas de horário de trabalho</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 135.º, em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade empregadora pública de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.</p> <p>2 - As condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à condução de veículos automóveis são estabelecidas em despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pela área da Administração Pública e pelo sector dos transportes, ouvidas as organizações sindicais interessadas.</p>	<p><i>2 - Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.</i></p> <p><i>3 - A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.</i></p> <p><i>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</i></p> <p align="center">Artigo 215.º Mapa de horário de trabalho</p> <p>1 - O empregador elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais e o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, do qual devem constar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Firma ou denominação do empregador; b) Actividade exercida; c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita; d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento; e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso; f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir; g) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver; h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver. <p>2 - Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 4.</p> <p>3 - Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.</p> <p>4 - A composição dos turnos, de harmonia com</p>
---	--

<p align="center">SUBSECÇÃO IV Trabalho a tempo parcial</p> <p align="center">Artigo 142.º Noção</p> <p>1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.</p> <p>2 - O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.</p> <p>3 - Para efeitos da presente subsecção, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses ou período diferente estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 143.º Liberdade de celebração</p> <p>A liberdade de celebração de contratos a tempo parcial não pode ser excluída por aplicação de disposições constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 144.º Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial</p> <p>Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.</p> <p align="center">Artigo 145.º Forma e formalidades</p> <p>1 - Do contrato a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a</p>	<p>a respectiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO II Trabalho a tempo parcial</p> <p align="center">Artigo 150.º Noção de trabalho a tempo parcial</p> <p>1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.</p> <p>2 - Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média no período de referência aplicável.</p> <p>3 - O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.</p> <p>4 - As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica actividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.</p> <p>5 - Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se ao disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas antiguidade e qualificação.</p> <p>6 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na parte final do n.º 4.</p> <p align="center">Artigo 151.º Liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial</p> <p>A liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial não pode ser excluída por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 152.º Preferência na admissão para trabalho a tempo parcial</p> <p>1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.</p> <p>2 - Constitui contra-ordenação grave o desrespeito de preferência estabelecida nos termos do n.º 1.</p> <p align="center">Artigo 153.º Forma e conteúdo de contrato de trabalho a tempo parcial</p> <p>1 - O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:</p> <p>a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das</p>
--	--

tempo completo.

2 - Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial pela lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Artigo 146.º

Condições de trabalho

1 - Ao trabalho a tempo parcial é aplicável o regime previsto na lei e na regulamentação colectiva que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo, não podendo os trabalhadores a tempo parcial ter um tratamento menos favorável do que os trabalhadores a tempo completo, a menos que um tratamento diferente seja justificado por motivos objectivos.

2 - As razões objectivas atendíveis nos termos do n.º 1 podem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, sempre que tal for consentido pela natureza das actividades ou profissões abrangidas, devem conter normas sobre o regime de trabalho a tempo parcial.

4 - O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

5 - São ainda calculados em proporção do período normal de trabalho semanal do trabalhador a tempo parcial os suplementos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentem condições mais exigentes de forma permanente, bem como os prémios de desempenho, previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6 - O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a subsídio de refeição, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

Artigo 147.º

Alteração da duração do trabalho

1 - O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora pública.

2 - O acordo referido no número anterior pode cessar por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita enviada à entidade empregadora pública.

3 - Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verificar por período

partes;

b) *Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.*

2 - *Na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.*

3 - *Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.*

Artigo 154.º

Condições de trabalho a tempo parcial

1 - Ao trabalhador a tempo parcial é aplicável o regime previsto na lei e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.

2 - O trabalhador a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador a tempo completo em situação comparável, a menos que um tratamento diferente seja justificado por razões objectivas, que podem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - O trabalhador a tempo parcial tem direito:

a) *À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal;*

b) *Ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, excepto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.*

4 - *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.*

Artigo 155.º

Alteração da duração do trabalho a tempo parcial

1 - O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

2 - O trabalhador pode fazer cessar o acordo referido no número anterior por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.

3 - *Exceptua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.*

4 - Quando a passagem de trabalho a tempo

determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

4 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode retomar antecipadamente a prestação de trabalho a tempo completo quando, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 93.º, se tenha verificado a sua substituição por um trabalhador contratado a termo certo e enquanto esta durar.

5 - O prazo previsto no n.º 3 pode ser elevado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre as partes.

Artigo 148.º

Deveres da entidade empregadora pública

1 - Sempre que possível, a entidade empregadora pública deve tomar em consideração:

a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no órgão ou serviço;

b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho, se surgir esta possibilidade;

c) As medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis do órgão ou serviço, incluindo os postos de trabalho qualificados, e, se pertinente, as medidas destinadas a facilitar o acesso do trabalhador a tempo parcial à formação profissional, para favorecer a progressão e a mobilidade profissionais.

2 - A entidade empregadora pública deve, ainda:

a) Fornecer, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no órgão ou serviço de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;

b) Fornecer aos órgãos de representação dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial no órgão ou serviço.

SUBSECÇÃO V Trabalho por turnos

Artigo 149.º

Noção

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 156.º

Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial

1 - Sempre que possível, o empregador deve:

a) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;

b) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para trabalho disponível a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho;

c) Facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os cargos de direcção.

2 - O empregador deve, ainda:

a) Fornecer aos trabalhadores, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;

b) Fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores da empresa informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

3 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

SUBSECÇÃO V Trabalho por turnos

Artigo 220.º

Noção de trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

<p>Artigo 150.º Organização</p> <p>1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.</p> <p>2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.</p> <p>3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.</p> <p>4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.</p> <p>5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente trabalhadores directamente afectos a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.</p>	<p>Artigo 221.º Organização de turnos</p> <p>1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.</p> <p>2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.</p> <p>3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.</p> <p>4 - O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.</p> <p>5 - Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.</p> <p>6 - O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3, 4, 5 ou 6.</p>
<p>Artigo 151.º Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde</p> <p>1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 221.º a 229.º, a entidade empregadora pública deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.</p> <p>2 - A entidade empregadora pública deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.</p>	<p>Artigo 222.º Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho</p> <p>1 - O empregador deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.</p> <p>2 - O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.</p> <p>3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p>
<p>Artigo 152.º Registo dos trabalhadores em regime de turnos</p> <p>A entidade empregadora pública que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.</p>	<p>(Sem Correspondência)</p>
<p>SUBSECÇÃO VI Trabalho nocturno</p> <p>Artigo 153.º Noção</p> <p>1 - Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.</p>	<p>SUBSECÇÃO VI Trabalho nocturno</p> <p>Artigo 223.º Noção de trabalho nocturno</p> <p>1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.</p>

<p>2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem estabelecer o período de trabalho nocturno, com observância do disposto no número anterior.</p> <p>3 - Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.</p> <p align="center">Artigo 154.º Trabalhador nocturno</p> <p>Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, correspondente a três horas por dia.</p> <p align="center">Artigo 155.º Duração</p> <p>1 - O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - Para o apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.</p> <p>3 - O trabalhador nocturno cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de sete horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno.</p> <p>4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.</p> <p>5 - O disposto no n.º 3 não é igualmente aplicável:</p> <p>a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente;</p> <p>b) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.</p> <p>6 - Para efeito do disposto na alínea b) do número anterior, atender-se-á às seguintes actividades:</p> <p>a) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;</p> <p>b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;</p> <p>c) Distribuição e abastecimento de água;</p>	<p>2 - O período de trabalho nocturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.</p> <p align="center"><i>(Sem Correspondência)</i></p> <p align="center">Artigo 224.º Duração do trabalho de trabalhador nocturno</p> <p>1 - Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - O período normal de trabalho diário de trabalhador nocturno, quando vigora regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>3 - Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.</p> <p>4 - O trabalhador nocturno não deve prestar mais de oito horas de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efectua trabalho nocturno, em qualquer das seguintes actividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:</p> <p>a) Monótonas, repetitivas, cadenciadas ou isoladas;</p> <p>b) Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;</p> <p>c) Da indústria extractiva;</p> <p>d) De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;</p> <p>e) Que envolvam contacto com corrente eléctrica de média ou alta tensão;</p> <p>f) De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;</p> <p>g) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efectuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.</p> <p>5 - O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhador que ocupa cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho.</p> <p>6 - O disposto no n.º 4 não é igualmente aplicável:</p> <p>a) Quando a prestação de trabalho suplementar seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;</p> <p>b) A actividade caracterizada pela necessidade de</p>
--	--

<p>d) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;</p> <p>e) Recolha de lixo e incineração;</p> <p>f) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</p> <p>g) Investigação e desenvolvimento.</p> <p>7 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.</p> <p align="center">Artigo 156.º Protecção do trabalhador nocturno</p> <p>1 - A entidade empregadora pública deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso destinado a avaliar o seu estado de saúde.</p> <p>2 - A entidade empregadora pública deve assegurar, sempre que possível, a mudança de local de trabalho do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.</p> <p>3 - Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 151.º</p> <p align="center">Artigo 157.º Garantia</p> <p>São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho nocturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período nocturno, bem como as actividades que impliquem para o trabalhador nocturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no n.º 3 do artigo 155.º</p> <p align="center">SUBSECÇÃO VII Trabalho extraordinário</p> <p align="center">Artigo 158.º Noção</p> <p>1 - Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.</p> <p>2 - Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário o que seja prestado fora desse período.</p> <p>3 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.</p> <p>4 - Não se compreende na noção de trabalho extraordinário:</p> <p>a) O trabalho prestado por trabalhador</p>	<p>assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) a f) do n.º 2 do artigo 207.º, desde que por convenção colectiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 4.</p> <p align="center">Artigo 225.º Protecção de trabalhador nocturno</p> <p>1 - O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador nocturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.</p> <p>2 - O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.</p> <p>3 - O empregador deve conservar o registo da avaliação efectuada de acordo com o número anterior.</p> <p>4 - Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 222.º</p> <p>5 - Sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho nocturno a afectação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.</p> <p>6 - O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afectação a trabalho nocturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adoptar.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO VII Trabalho suplementar</p> <p align="center">Artigo 226.º Noção de trabalho suplementar</p> <p>1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.</p> <p>2 - No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.</p> <p>3 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:</p> <p>a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;</p> <p>b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso</p>
--	---

<p>isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;</p> <p>b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador;</p> <p>c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 126.º;</p> <p>d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.</p> <p align="center">Artigo 159.º Obrigatoriedade</p> <p>O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho extraordinário, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.</p> <p align="center">Artigo 160.º Condições da prestação de trabalho extraordinário</p> <p>1 - O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.</p> <p>2 - O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.</p> <p>3 - O trabalho extraordinário previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1 do artigo 131.º</p> <p align="center">Artigo 161.º Limites da duração do trabalho extraordinário</p> <p>1 - O trabalho extraordinário previsto no n.º 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:</p> <p>a) Cem horas de trabalho por ano;</p> <p>b) Duas horas por dia normal de trabalho;</p> <p>c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;</p> <p>d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.</p> <p>2 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base do trabalhador:</p> <p>a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço</p>	<p>ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;</p> <p>c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º;</p> <p>d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;</p> <p>e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º;</p> <p>f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.</p> <p>4 - Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º</p> <p align="center"><i>Sem Correspondência</i></p> <p align="center">Artigo 227.º Condições de prestação de trabalho suplementar</p> <p>1 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.</p> <p>2 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.</p> <p>3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.</p> <p align="center">Artigo 228.º Limites de duração do trabalho suplementar</p> <p>1 - O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:</p> <p>a) No caso de microempresa ou pequena empresa, cento e setenta e cinco horas por ano;</p> <p>b) No caso de média ou grande empresa, cento e cinquenta horas por ano;</p> <p>c) No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;</p> <p>d) Em dia normal de trabalho, duas horas;</p> <p>e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;</p> <p>f) Em meio dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.</p> <p>2 - O limite a que se refere a alínea a) ou b) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>3 - O limite a que se refere a alínea c) do n.º 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até cento e trinta horas por ano ou, por instrumento</p>
--	---

para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;

b) Em circunstâncias excepcionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

3 - O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Nota: Ver [Despacho n.º 19595/2009](#), de 26-8

Artigo 162.º

Trabalho a tempo parcial

1 - O limite anual de horas de trabalho extraordinário para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo quando superior.

2 - O limite previsto no número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 163.º

Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho extraordinário em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho extraordinário realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 - Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora pública.

de regulamentação colectiva de trabalho, até duzentas horas por ano.

4 - O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do artigo anterior apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do artigo 211.º

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 228.º

Limites de duração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) No caso de microempresa ou pequena empresa, cento e setenta e cinco horas por ano;

b) No caso de média ou grande empresa, cento e cinquenta horas por ano;

2 - O limite a que se refere a alínea a) ou b) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 229.º

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 - O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

6 - O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.

Artigo 164.º

Casos especiais

1 - Nos casos de prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho extraordinário prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 do artigo anterior.

2 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho extraordinário não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Artigo 165.º

Registo

1 - A entidade empregadora pública deve possuir um registo de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho extraordinário.

2 - O registo das horas de trabalho extraordinário deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3 - Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho extraordinário, além de outros elementos fixados no anexo ii, «Regulamento».

4 - No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5 - A entidade empregadora pública deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho extraordinário, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 160.º e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspecção-Geral de Finanças ou outro serviço de inspecção legalmente competente.

6 - A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à remuneração correspondente ao valor de duas horas de trabalho extraordinário.

NOTA: Ver [Portaria n.º 609/2009](#), de 5-6.

Artigo 230.º

Regimes especiais de trabalho suplementar

1 - A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.

2 - O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com excepção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3 - Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.

4 - Os limites de duração e o descanso compensatório de trabalho suplementar prestado para assegurar os turnos de serviço de farmácias de venda ao público constam de legislação específica.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 231.º

Registo de trabalho suplementar

1 - O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2 - O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.

3 - O trabalhador que realize trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar o registo, imediatamente após o seu regresso à empresa ou mediante envio do mesmo devidamente visado, devendo em qualquer caso a empresa dispor do registo visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 - Do registo devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador, além de outros elementos indicados no respectivo modelo, aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

5 - A violação do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado actividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.

6 - O registo de trabalho suplementar é efectuado em suporte documental adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo de assiduidade existente na empresa, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente actualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.

7 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em [portaria](#) do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 227.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

8 - O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao

<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO VIII Descanso semanal</p> <p style="text-align: center;">Artigo 166.º</p> <p style="text-align: center;">Semana de trabalho e descanso semanal</p> <p>1 - A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.</p> <p>2 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente.</p> <p>3 - Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua actividade noutros dias da semana.</p> <p>4 - Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:</p> <p>a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;</p> <p>b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;</p> <p>c) De trabalhador directamente afecto a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;</p> <p>d) De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;</p> <p>e) De pessoal dos serviços de inspecção de actividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;</p> <p>f) Nos demais casos previstos em legislação especial.</p> <p>5 - Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:</p> <p>a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;</p> <p>b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.</p> <p>6 - Sempre que seja possível, a entidade empregadora pública deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado</p>	<p><i>abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.</i></p> <p><i>9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 4 ou 7 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 8.</i></p> <p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO VIII Descanso semanal</p> <p style="text-align: center;">Artigo 232.º</p> <p style="text-align: center;">Descanso semanal</p> <p>1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.</p> <p>2 - O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta actividade:</p> <p>a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;</p> <p>b) Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;</p> <p>c) Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;</p> <p>d) Em actividade de vigilância ou limpeza;</p> <p>e) Em exposição ou feira.</p> <p>3 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.</p> <p>4 - O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.</p> <p><i>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</i></p>
--	---

<p>familiar o descanso semanal nos mesmos dias.</p> <p align="center">Artigo 167.º</p> <p>Duração do descanso semanal obrigatório</p> <p>1 - Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório, adiciona-se a este um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 138.º</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.</p> <p>3 - O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:</p> <p>a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;</p> <p>b) Quando os períodos normais de trabalho são fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;</p> <p>c) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de acordo individual sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.</p> <p>4 - Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, atender-se-á às seguintes actividades:</p> <p>a) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;</p> <p>b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;</p> <p>c) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;</p> <p>d) Recolha de lixo e incineração;</p> <p>e) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</p> <p>f) Investigação e desenvolvimento.</p> <p>5 - O disposto na alínea c) do n.º 3 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO IX Feriados</p> <p align="center">Artigo 168.º</p> <p>Feriados obrigatórios</p> <p>1 - São feriados obrigatórios:</p> <p>1 de Janeiro;</p> <p>Sexta-Feira Santa;</p> <p>Domingo de Páscoa;</p> <p>25 de Abril;</p> <p>1 de Maio;</p> <p>Corpo de Deus (festa móvel);</p> <p>10 de Junho;</p>	<p align="center">Artigo 233.º</p> <p>Cumulação de descanso semanal e de descanso diário</p> <p>1 - Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no artigo 214.º</p> <p>2 - O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.</p> <p>3 - O disposto no n.º 1 não é aplicável:</p> <p>a) O trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;</p> <p>b) Quando o período normal de trabalho é fraccionado ao longo do dia com fundamento em características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;</p> <p>c) Em situação prevista na alínea d), e), h) ou i) do n.º 2 do artigo 207.º, com excepção da subalínea viii) da alínea e);</p> <p>d) Em situação de acréscimo previsível de actividade no turismo.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO IX Feriados</p> <p align="center">Artigo 234.º</p> <p>Feriados obrigatórios</p> <p>1 - São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.</p> <p>2 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.</p>
--	---

<p>15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1, 8 e 25 de Dezembro.</p> <p>2 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.</p> <p>3 - Mediante legislação especial, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.</p> <p>Artigo 169.º Feriados facultativos</p> <p>1 - Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.</p> <p>2 - Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem entidade empregadora pública e trabalhador.</p> <p>Artigo 170.º Imperatividade</p> <p>São nulas as disposições de contrato ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.</p> <p>SUBSECÇÃO X Férias</p> <p>Artigo 171.º Direito a férias</p> <p>1 - O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.</p> <p>2 - O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.</p> <p>3 - O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.</p> <p>4 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 193.º</p> <p>Artigo 172.º Aquisição do direito a férias</p> <p>1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.</p>	<p>3 - Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.</p> <p>Artigo 235.º Feriados facultativos</p> <p>1 - Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.</p> <p>2 - Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.</p> <p>Artigo 236.º Regime dos feriados</p> <p>1 - Nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos.</p> <p>2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.</p> <p>SUBSECÇÃO X Férias</p> <p>Artigo 237.º Direito a férias</p> <p>1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.</p> <p>2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.</p> <p>3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.</p> <p>4 - O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.</p>
--	---

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 173.º

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:

- a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

2 - A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 - Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado.

4 - A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

6 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Artigo 174.º

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no

Artigo 238.º

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4 - Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 35.º

5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 5.

Artigo 239.º

Casos especiais de duração do período de férias

1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 - No caso de a duração do contrato de

momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 175.º

Cumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 - Entidade empregadora pública e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Artigo 176.º

Marcação do período de férias

1 - O período de férias é marcado por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora pública marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

3 - A entidade empregadora pública só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das estruturas representativas referidas no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora pública, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem no mesmo órgão ou serviço, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e desde que, num dos períodos, sejam gozados, no mínimo, 11

trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 - No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 4, 5 ou 6.

Artigo 241.º

Marcação do período de férias

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 - Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 - Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 - Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

6 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7 - Os cônjuges, bem como as pessoas que

dias úteis consecutivos.

7 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Artigo 177.º

Alteração da marcação do período de férias

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento do órgão ou serviço determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora pública dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora pública, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo anterior.

4 - Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora pública pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Artigo 178.º

Doença no período de férias

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora pública seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora pública, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem

vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

8 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

9 - O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

Artigo 243.º

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 - O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 - A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º

4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 244.º

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 - O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 - Em caso referido no número anterior, o gozo

sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 176.º

2 - Cabe à entidade empregadora pública, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.

3 - A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da entidade empregadora pública.

5 - No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a entidade empregadora pública designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à entidade empregadora pública.

6 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.os 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.os 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 - O desenvolvimento do disposto no presente artigo consta do anexo ii, «Regulamento».

Artigo 179.º

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 do artigo 172.º

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 180.º

Efeitos da cessação do contrato

1 - Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de

das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º

3 - Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4 - À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 254.º

5 - O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 240.º

Ano do gozo das férias

1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 245.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de

serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a remuneração e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de remuneração, subsídio e antiguidade.

4 - O disposto no número anterior aplica-se ainda sempre que o contrato cesse no ano subsequente ao da admissão.

Artigo 181.º

Violação do direito a férias

Caso a entidade empregadora pública, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Artigo 182.º

Exercício de outra actividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora pública o autorizar a isso.

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora pública o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, no caso de o trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado nos restantes casos.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora pública pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Artigo 183.º

Contacto em período de férias

Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, à respectiva entidade

férias e respectivo subsídio:

a) *Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;*

b) *Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.*

2 - *No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.*

3 - *Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.*

4 - *Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.*

5 - *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

Artigo 246.º

Violação do direito a férias

1 - *Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.*

2 - *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.*

Artigo 247.º

Exercício de outra actividade durante as férias

1 - *O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.*

2 - *Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.*

3 - *Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.*

(Sem Correspondência)

empregadora pública, a forma como pode ser eventualmente contactado.

SUBSECÇÃO XI
Faltas

Artigo 184.º

Noção

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Artigo 185.º

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 187.º;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Regime e no anexo ii, «Regulamento»;

f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

g) As motivadas por isolamento profilático;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

i) As dadas para doação de sangue e socorrismo;

j) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal;

l) As dadas por conta do período de férias;

m) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos

SUBSECÇÃO XI
Faltas

Artigo 248.º

Noção de falta

1 - *Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.*

2 - *Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.*

3 - *Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.*

Artigo 249.º

Tipos de falta

1 - *A falta pode ser justificada ou injustificada.*

2 - *São consideradas faltas justificadas:*

a) *As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;*

b) *A motivada por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;*

c) *A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;*

d) *A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;*

e) *A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;*

f) *A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;*

g) *A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;*

h) *A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;*

i) *A autorizada ou aprovada pelo empregador;*

j) *A que por lei seja como tal considerada.*

3 - *É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.*

termos do artigo 293.º;

n) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

o) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos [Decretos-Leis n.ºs 220/84](#), de 4 de Julho, [272/88](#), de 3 de Agosto, [282/89](#), de 23 de Agosto, e [190/99](#), de 5 de Junho.

3 - O disposto na alínea f) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptandos, adoptados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 186.º

Imperatividade

As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objecto de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea m) do n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 187.º

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 185.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 188.º

Faltas por conta do período de férias

1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar 2 dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios dias.

2 - As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do seguinte.

3 - As faltas por conta do período de férias

Artigo 250.º

Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Artigo 251.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

(Sem Correspondência)

devem ser comunicadas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas ou, se não for possível, no próprio dia e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem susceptíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 189.º

Comunicação da falta justificada

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora pública logo que possível.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Artigo 190.º

Prova da falta justificada

1 - A entidade empregadora pública pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 - A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 do artigo 185.º é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da entidade empregadora pública dirigido à segurança social.

4 - No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a entidade empregadora pública designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à entidade empregadora pública.

5 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.os 1 e 2 deste artigo, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.os 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 - O desenvolvimento do disposto no presente artigo consta do anexo ii, «Regulamento».

Artigo 191.º

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a

Artigo 253.º

Comunicação de ausência

1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Artigo 254.º

Prova de motivo justificativo de falta

1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.os 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

NOTA: Ver [Lei n.º 105/2009](#), de 14-9.

Artigo 255.º

Efeitos de falta justificada

1 - A falta justificada não afecta qualquer direito

<p>perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.</p> <p>2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de remuneração as seguintes faltas ainda que justificadas:</p> <p>a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de protecção social na doença;</p> <p>b) As previstas na alínea o) do n.º 2 do artigo 185.º, quando superiores a 30 dias por ano.</p> <p>3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 185.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.</p> <p>4 - No caso previsto na alínea n) do n.º 2 do artigo 185.º, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à remuneração relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.</p> <p align="center">Artigo 192.º Efeitos das faltas injustificadas</p> <p>1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da remuneração correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.</p> <p>2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.</p> <p>3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade empregadora pública recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.</p> <p align="center">Artigo 193.º Efeitos das faltas no direito a férias</p> <p>1 - As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.</p> <p>2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.</p> <p>3 - O disposto no número anterior não é aplicável às faltas previstas na alínea l) do n.º 2 do artigo 185.º</p>	<p>do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.</p> <p>2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:</p> <p>a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;</p> <p>b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;</p> <p>c) A prevista no artigo 252.º;</p> <p>d) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;</p> <p>e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.</p> <p>3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 256.º Efeitos de falta injustificada</p> <p>1 - A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.</p> <p>2 - A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.</p> <p>3 - No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:</p> <p>a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;</p> <p>b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 257.º Substituição da perda de retribuição por motivo de falta</p> <p>1 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:</p> <p>a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;</p> <p>b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">SECÇÃO IV Teletrabalho</p> <p style="text-align: center;">Artigo 194.º Noção</p> <p>Para efeitos deste Regime, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 195.º Formalidades</p> <p>1 - Do contrato para prestação subordinada de teletrabalho devem constar as seguintes indicações:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Identificação dos contraentes;b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho;c) Duração do trabalho em regime de teletrabalho;d) Actividade antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora pública, aquela que exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;e) Propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador, bem como a entidade responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;f) Identificação do estabelecimento ou unidade orgânica do órgão ou serviço ao qual deve reportar o teletrabalhador;g) Identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor do órgão ou serviço com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respectiva prestação laboral. <p>2 - Não se considera sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea b) do número anterior.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 196.º Liberdade contratual</p> <p>1 - O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito celebrado com a entidade empregadora pública, cuja duração inicial não pode exceder três anos.</p> <p>2 - O acordo referido no número anterior pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.</p> <p>3 - Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos previstos no contrato ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p>	<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO V Teletrabalho</p> <p style="text-align: center;">Artigo 165.º Noção de teletrabalho</p> <p><i>Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 166.º Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho</p> <p>1 - <i>Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.</i></p> <p>2 - <i>Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada.</i></p> <p>3 - <i>O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do número anterior.</i></p> <p>4 - <i>O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:</i></p> <ol style="list-style-type: none">a) <i>Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;</i>b) <i>Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;</i>c) <i>Indicação do período normal de trabalho;</i>d) <i>Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;</i>e) <i>Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;</i>f) <i>Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.</i> <p>5 - <i>O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.</i></p> <p>6 - <i>A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.</i></p> <p>7 - <i>Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.</i></p> <p style="text-align: center;">(Sem Correspondência)</p>
---	---

4 - O prazo referido no n.º 1 pode ser modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 197.º

Igualdade de tratamento

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações dos trabalhadores que não exerçam a sua actividade em regime de teletrabalho tanto no que se refere à formação e promoção profissionais como às condições de trabalho.

Artigo 198.º

Privacidade

1 - A entidade empregadora pública deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só devem ter por objecto o controlo da actividade laboral daquele, bem como dos respectivos equipamentos, e apenas podem ser efectuadas entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Artigo 199.º

Instrumentos de trabalho

1 - Na ausência de qualquer estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação constituem propriedade da entidade empregadora pública, a quem compete a respectiva instalação e manutenção, bem como o pagamento das inerentes despesas.

2 - O teletrabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

3 - Salvo acordo em contrário, o teletrabalhador não pode dar aos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora pública uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Artigo 169.º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade.

3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Artigo 200.º

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - O teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - A entidade empregadora pública é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos periódicos e equipamentos de protecção visual.

Artigo 201.º

Período normal de trabalho

O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho.

Artigo 202.º

Isenção de horário de trabalho

O teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho.

Artigo 203.º

Deveres secundários

1 - A entidade empregadora pública deve proporcionar ao teletrabalhador formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respectiva prestação laboral.

2 - A entidade empregadora pública deve proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com o órgão ou serviço e demais trabalhadores a fim de evitar o seu isolamento.

3 - O teletrabalhador deve, em especial, guardar segredo sobre as informações e as técnicas que lhe tenham sido confiadas pela entidade empregadora pública.

Artigo 204.º

Participação e representação colectivas

1 - O teletrabalhador é considerado para o cálculo do limiar mínimo exigível para efeitos de constituição das estruturas representativas dos trabalhadores previstas neste Regime, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 - O teletrabalhador pode participar nas reuniões promovidas no local de trabalho pelas comissões de trabalhadores ou associações sindicais, nomeadamente através do emprego das tecnologias de informação e de comunicação que habitualmente utiliza na prestação da sua actividade laboral.

3 - As comissões de trabalhadores e as associações sindicais podem, com as necessárias adaptações, exercer, através das tecnologias de

informação e de comunicação habitualmente utilizadas pelo teletrabalhador na prestação da sua actividade laboral, o respectivo direito de afixação e divulgação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

CAPÍTULO III
Remuneração e outras atribuições
patrimoniais

SECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 205.º
Princípios gerais

Sem prejuízo da aplicação ao contrato dos princípios e normas que regem as remunerações dos trabalhadores que exercem funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego público, à remuneração é aplicável o disposto nos artigos seguintes.

Artigo 206.º
Imperatividade

As disposições legais em matéria de remunerações não podem ser afastadas ou derogadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando prevejam sistemas de recompensa do desempenho.

Artigo 207.º
Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago em Novembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato;
- Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador.

Artigo 208.º
Remuneração do período de férias

1 - A remuneração do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

2 - Além da remuneração mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de Junho de cada ano.

3 - A suspensão do contrato por doença do

CAPÍTULO III
Retribuição e outras prestações patrimoniais

SECÇÃO I
Disposições gerais sobre retribuição

Artigo 258.º
Princípios gerais sobre a retribuição

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 - A prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.

(Sem Correspondência)

Artigo 263.º
Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano de cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 264.º
Retribuição do período de férias e subsídio

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no n.º 3 do

trabalhador não prejudica o direito ao subsídio de férias, nos termos do número anterior.

4 - O aumento ou a redução do período de férias previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 173.º e 2 do artigo 193.º, respectivamente, não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias.

Artigo 209.º

Isenção de horário de trabalho

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 140.º tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - O disposto no número anterior não se aplica a carreiras especiais e a cargos, designadamente a cargos dirigentes, bem como a chefes de equipas multidisciplinares, em que o regime de isenção de horário de trabalho constitua o regime normal de prestação do trabalho.

Artigo 210.º

Trabalho nocturno

1 - O trabalho nocturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho através de uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

3 - O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

a) Ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas;

b) Ao serviço de actividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;

c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho nocturno se encontre integrado na remuneração base.

Artigo 211.º

Trabalho por turnos

1 - Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adoptado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2 - O acréscimo referido no número anterior,

artigo 238.º

3 - *Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.*

4 - *Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.*

Artigo 265.º

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

2 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

3 - *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

Artigo 266.º

Pagamento de trabalho nocturno

1 - O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, por:

a) Redução equivalente do período normal de trabalho;

b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

3 - O disposto no n.º 1 não se aplica, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

a) Em actividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno, designadamente espectáculo ou diversão pública;

b) Em actividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período nocturno, designadamente empreendimento turístico, estabelecimento de restauração ou de bebidas, ou farmácia, em período de abertura;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

4 - *Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.*

relativamente à remuneração base, varia entre:

- a) 25 % e 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22 % e 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20 % e 15 %, quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

3 - A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 - O regime de turnos é permanente quando o trabalho é prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando é prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo e semanal quando é prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5 - O regime de turnos é total quando é prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando é prestado apenas em dois períodos.

6 - O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho nocturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.

7 - O acréscimo remuneratório é considerado para efeitos de quotização para o regime de protecção social aplicável e de cálculo da correspondente pensão de reforma ou de aposentação.

Artigo 212.º

Trabalho extraordinário

1 - A prestação de trabalho extraordinário em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da remuneração na primeira hora;
- b) 75 % da remuneração, nas horas ou fracções subsequentes.

2 - O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da remuneração por cada hora de trabalho efectuado.

3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho extraordinário é apurada segundo a fórmula do artigo 215.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado no órgão ou serviço.

4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser **fixados** em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - É exigível o pagamento de trabalho extraordinário cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

Artigo 213.º

Feriados

1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que a entidade

Artigo 268.º

Pagamento de trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3 - O disposto nos números anteriores pode ser **afastado** por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 269.º

Prestações relativas a dia feriado

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a

empregadora pública os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à entidade empregadora pública.

SECÇÃO II Determinação do valor da remuneração

Artigo 214.º

Princípios gerais

Na determinação do valor da remuneração deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.

Artigo 215.º

Cálculo do valor da remuneração horária

O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula $(RB \times 12):(52 \times N)$, sendo RB a remuneração base mensal e N o período normal de trabalho semanal.

SECÇÃO III Retribuição mínima

Artigo 216.º

Retribuição mínima mensal garantida

A tabela remuneratória única não pode prever níveis remuneratórios de montante inferior ao da retribuição mínima mensal garantida prevista no Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 99/2003](#), de 27 de Agosto.

SECÇÃO IV Cumprimento

Artigo 217.º

Forma do cumprimento

1 - O montante da remuneração deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

2 - No acto do pagamento da remuneração, a entidade empregadora pública deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquela e o nome completo deste, o

possa compensar com trabalho suplementar.

2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

SECÇÃO II Determinação do valor da retribuição

Artigo 270.º

Critérios de determinação da retribuição

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.

Artigo 271.º

Cálculo do valor da retribuição horária

1 - O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$(Rm \times 12):(52 \times n)$

2 - Para efeito do número anterior, Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

SECÇÃO III Retribuição mínima mensal garantida

Artigo 273.º

Determinação da retribuição mínima mensal garantida

1 - É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.

2 - Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

4 - A decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da retribuição em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para pagamento da coima.

SECÇÃO IV Cumprimento de obrigação de retribuição

Artigo 276.º

Forma de cumprimento

1 - A retribuição é satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do artigo 259.º

2 - A parte pecuniária da retribuição pode ser paga por meio de cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, devendo ser suportada pelo empregador a despesa feita com a conversão do título de crédito em dinheiro ou o levantamento, por uma só vez, da retribuição.

3 - Até ao pagamento da retribuição, o

número de inscrição na instituição de protecção social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Artigo 218.º

Tempo do cumprimento

1 - A obrigação de satisfazer a remuneração, quando esta seja periódica, vence-se mensalmente.

2 - O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis.

3 - A entidade empregadora pública fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da remuneração na data do vencimento.

**SECÇÃO V
Garantias**

Artigo 219.º

Compensações e descontos

1 - Na pendência do contrato, a entidade empregadora pública não pode compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida remuneração.

2 - O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade empregadora pública;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade empregadora pública, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às multas ou a reposição de qualquer quantia em que o trabalhador tenha sido condenado no âmbito de procedimento disciplinar e não tenha procedido ao respectivo pagamento voluntário;

d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade empregadora pública por conta do

empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 e contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 278.º

Tempo do cumprimento

1 - O crédito retributivo vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou uso diverso, são a semana, a quinzena e o mês do calendário.

2 - A retribuição deve ser paga em dia útil, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

3 - Em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o trabalhador pode exigir o pagamento em prestações quinzenais.

4 - O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior.

5 - O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 279.º

Compensações e descontos

1 - Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

2 - O disposto no número anterior não se aplica:

a) A desconto a favor do Estado, da segurança social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;

b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;

c) A sanção pecuniária a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 328.º;

d) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;

e) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efectuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;

f) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

3 - Os descontos a que se refere o número anterior, com excepção do mencionado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 - Os preços de refeições ou outros bens fornecidos ao trabalhador por cooperativa de

trabalhador, e consentidas por este;

e) A outros descontos ou deduções previstos na lei.

3 - Com excepção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da remuneração.

4 - Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na remuneração em percentagem superior à mencionada no número anterior.

Artigo 220.º

Insusceptibilidade de cessão

O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a remunerações na medida em que estes sejam impenhoráveis.

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 221.º

Princípios gerais

1 - O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade empregadora pública.

2 - A entidade empregadora pública é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 - A execução de medidas em todas as fases da actividade do órgão ou serviço destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 - A aplicação das normas deste capítulo pode ser afastada quando estejam em causa actividades condicionadas por critérios de segurança ou de emergência, designadamente actividades de protecção civil, na estrita medida das necessidades determinadas por aqueles critérios.

consumo, mediante acordo entre esta e o trabalhador, não estão sujeitos ao limite mencionado no número anterior.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 280.º

Cessão de crédito retributivo

O trabalhador só pode ceder crédito a retribuição, a título gratuito ou oneroso, na medida em que o mesmo seja penhorável.

CAPÍTULO IV

Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Artigo 281.º

Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

1 - O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2 - O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

3 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

4 - Os empregadores que desenvolvam simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança e da saúde dos respectivos trabalhadores, tendo em conta a natureza das actividades de cada um.

5 - A lei regula os modos de organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, que o empregador deve assegurar.

6 - São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

7 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador.

<p style="text-align: center;">Artigo 222.º</p> <p>Obrigações gerais da entidade empregadora pública</p> <p>1 - A entidade empregadora pública é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:</p> <p>a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;</p> <p>b) Integrar no conjunto das actividades do órgão ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;</p> <p>c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;</p> <p>d) Planificar a prevenção no órgão ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;</p> <p>e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos quer nas instalações quer no exterior;</p> <p>f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;</p> <p>g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;</p> <p>h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;</p> <p>i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;</p> <p>j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário o acesso a zonas de risco grave;</p> <p>l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;</p>	
--	--

<p>m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;</p> <p>n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;</p> <p>o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.</p> <p>3 - Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade empregadora pública deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores ao órgão ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.</p> <p>4 - Quando vários órgãos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades empregadoras públicas, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:</p> <p>a) O órgão ou serviço em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;</p> <p>b) Nos restantes casos, as várias entidades empregadoras públicas, que devem coordenar-se para a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada entidade empregadora pública relativamente aos respectivos trabalhadores.</p> <p>5 - A entidade empregadora pública deve, no órgão ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes da Autoridade para as Condições de Trabalho e outras entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 223.º</p> <p style="text-align: center;">Obrigações gerais do trabalhador</p> <p>1 - Constituem obrigações dos trabalhadores:</p> <p>a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela entidade empregadora pública;</p> <p>b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;</p> <p>c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade empregadora pública máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de</p>	
---	--

<p>trabalho estabelecidos;</p> <p>d) Cooperar, no órgão ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;</p> <p>e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;</p> <p>f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.</p> <p>2 - Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.</p> <p>3 - Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.</p> <p>4 - As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.</p> <p>5 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da entidade empregadora pública pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.</p> <p align="center">Artigo 224.º</p> <p align="center">Informação e consulta dos trabalhadores</p> <p>1 - Os trabalhadores, assim como os seus representantes no órgão ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:</p> <p>a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, ao órgão ou serviço;</p> <p>b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;</p> <p>c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.</p> <p>2 - Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve</p>	<p align="center">Artigo 282.º</p> <p align="center">Informação, consulta e formação dos trabalhadores</p> <p>1 - O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros.</p> <p>2 - O empregador deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.</p> <p>3 - O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.</p> <p>4 - Em cada empresa, os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade ou, na sua falta, pela comissão de</p>
---	--

<p>ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Admissão no órgão ou serviço;b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;d) Adopção de uma nova tecnologia;e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços. <p>3 - A entidade empregadora pública deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;g) O recurso a serviços exteriores ao órgão ou serviço ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;h) O material de protecção que seja necessário utilizar;i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9. <p>4 - Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.</p> <p>5 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e	<p><i>trabalhadores.</i></p>
---	------------------------------

<p>saúde no trabalho.</p> <p>6 - A entidade empregadora pública deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.</p> <p>7 - As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pelo órgão ou serviço.</p> <p>8 - A entidade empregadora pública deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores ao órgão ou serviço que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) do n.º 1 e f) do n.º 3 deste artigo.</p> <p>9 - O órgão ou serviço em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar as respectivas entidades empregadoras públicas sobre as matérias referidas nas alíneas a) do n.º 1 e f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.</p> <p align="center">Artigo 225.º Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho</p> <p>A entidade empregadora pública deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.</p> <p align="center">Artigo 226.º Representantes dos trabalhadores</p> <p>1 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.</p> <p>2 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no órgão ou serviço ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores do órgão ou serviço, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.</p> <p>3 - Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.</p> <p>4 - Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Órgãos ou serviços com menos de 61 trabalhadores - um representante; b) Órgãos ou serviços de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes; c) Órgãos ou serviços de 151 a 300 trabalhadores - três representantes; d) Órgãos ou serviços de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes; e) Órgãos ou serviços de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes; f) Órgãos ou serviços de 1001 a 1500 	<p align="center"><i>Sem Correspondência</i></p> <p align="center">Artigo 282.º Informação, consulta e formação dos trabalhadores</p> <p>1 - O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros.</p> <p>2 - O empregador deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.</p> <p>3 - O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.</p> <p>4 - Em cada empresa, os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade ou, na sua falta, pela comissão de trabalhadores.</p>
--	---

<p>trabalhadores - seis representantes;</p> <p>g) Órgãos ou serviços com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.</p> <p>5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.</p> <p>6 - A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.</p> <p>7 - Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.</p> <p>8 - O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 227.º</p> <p style="text-align: center;">Formação dos trabalhadores</p> <p>1 - O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.</p> <p>2 - Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela entidade empregadora pública, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.</p> <p>3 - A formação dos trabalhadores do órgão ou serviço sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 228.º</p> <p style="text-align: center;">Inspecção</p> <p>1 - A fiscalização do cumprimento da legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como a aplicação das correspondentes sanções, compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, sem prejuízo de competência fiscalizadora específica atribuída a outras entidades.</p> <p>2 - Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a realização de inquéritos em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.</p> <p>3 - Nos casos de doença profissional ou de quaisquer outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com ele relacionados, a Direcção-Geral da Saúde, através das autoridades de saúde, bem como o Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais, podem, igualmente, promover a realização dos inquéritos.</p> <p>4 - Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas ao órgão ou serviço pelo serviço com competência</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 282.º</p> <p style="text-align: center;">Informação, consulta e formação dos trabalhadores</p> <p>1 - O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros.</p> <p>2 - O empregador deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.</p> <p>3 - O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.</p> <p>4 - Em cada empresa, os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade ou, na sua falta, pela comissão de trabalhadores.</p>
--	--

inspectiva do ministério responsável pela área laboral ou outra autoridade competente, bem como solicitar a sua intervenção se as medidas adoptadas e os meios fornecidos pela entidade empregadora pública forem insuficientes para assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 229.º

Legislação complementar

O desenvolvimento do regime previsto no presente capítulo consta do anexo ii, «Regulamento».

**CAPÍTULO V
Vicissitudes contratuais**

**SECÇÃO I
Redução da actividade e suspensão do contrato**

**SUBSECÇÃO I
Disposições gerais**

Artigo 230.º

Factos que determinam a redução ou a suspensão

1 - A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, e no acordo das partes.

2 - Permite também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato a celebração, entre trabalhador e entidade empregadora pública, de um acordo de pré-reforma.

Artigo 231.º

Efeitos da redução e da suspensão

1 - Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 - O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Artigo 284.º

Regulamentação da prevenção e reparação

O disposto neste capítulo é regulado em [legislação específica](#).

**CAPÍTULO V
Vicissitudes contratuais**

**SECÇÃO III
Redução da actividade e suspensão de contrato de trabalho**

**SUBSECÇÃO I
Disposições gerais sobre a redução e suspensão**

Artigo 294.º

Factos determinantes de redução ou suspensão

1 - A redução temporária de período normal de trabalho ou a suspensão de contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente parcial ou total, de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador.

2 - Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, designadamente:

a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho, em situação de crise empresarial;

b) O acordo entre trabalhador e empregador, nomeadamente acordo de pré-reforma.

3 - Pode ainda ocorrer a suspensão de contrato de trabalho por iniciativa de trabalhador, fundada em falta de pagamento pontual da retribuição.

Artigo 295.º

Efeitos da redução ou da suspensão

1 - Durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 - O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - A redução ou suspensão não tem efeitos no decurso de prazo de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

4 - Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efectiva prestação de trabalho.

5 - Constitui contra-ordenação grave o impedimento por parte do empregador a que o trabalhador retome a actividade normal

<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO II</p> <p style="text-align: center;">Suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador</p> <p style="text-align: center;">Artigo 232.º</p> <p style="text-align: center;">Factos determinantes</p> <p>1 - Determina a suspensão do contrato o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.</p> <p>2 - O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.</p> <p>3 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.</p> <p>4 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 233.º</p> <p style="text-align: center;">Regresso do trabalhador</p> <p>No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora pública, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.</p> <p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO III</p> <p style="text-align: center;">Licenças</p> <p style="text-align: center;">Artigo 234.º</p> <p style="text-align: center;">Concessão e recusa da licença</p> <p>1 - A entidade empregadora pública pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem remuneração.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:</p> <p>a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou</p>	<p><i>após o termo do período de redução ou suspensão.</i></p> <p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO II</p> <p style="text-align: center;"><i>Suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante a trabalhador</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 296.º</p> <p style="text-align: center;">Facto determinante da suspensão respeitante a trabalhador</p> <p>1 - <i>Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.</i></p> <p>2 - <i>O trabalhador pode suspender de imediato o contrato de trabalho:</i></p> <p>a) <i>Na situação referida no n.º 1 do artigo 195.º, quando não exista outro estabelecimento da empresa para o qual possa pedir transferência;</i></p> <p>b) <i>Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 195.º, até que ocorra a transferência.</i></p> <p>3 - <i>O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no n.º 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.</i></p> <p>4 - <i>O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.</i></p> <p>5 - <i>O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 297.º</p> <p style="text-align: center;">Regresso do trabalhador</p> <p><i>No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade.</i></p>
--	---

licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5 - As licenças sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro e para o exercício de funções em organismos internacionais são concedidas nos termos previstos na lei aplicável ao pessoal nomeado.

Artigo 235.º

Efeitos

1 - A concessão da licença determina a suspensão do contrato, com os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 231.º

2 - O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Nas licenças previstas no n.º 5 do artigo anterior e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença.

4 - Nas licenças de duração inferior a um ano, nas previstas no n.º 5 do artigo anterior e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença.

5 - Nas restantes licenças, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos.

6 - Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no número anterior.

<p align="center">SUBSECÇÃO IV <i>Pré-reforma</i></p> <p align="center">Artigo 236.º Noção de pré-reforma</p> <p>Considera-se pré-reforma a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos mantém o direito a receber da entidade empregadora pública uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 241.º</p> <p align="center">Artigo 237.º Acordo de pré-reforma</p> <p>1 - A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.</p> <p>2 - Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Data de início da situação de pré-reforma; b) Montante da prestação de pré-reforma; c) Forma de organização do tempo de trabalho no caso de redução da prestação de trabalho. <p>3 - A entidade empregadora pública deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, conjuntamente com a folha de remunerações relativa ao mês da sua entrada em vigor.</p> <p align="center">Artigo 238.º Direitos do trabalhador</p> <p>1 - O trabalhador em situação de pré-reforma tem os direitos constantes do acordo celebrado com a entidade empregadora pública, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.</p> <p>2 - O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra actividade profissional remunerada, nos termos previstos nos artigos 25.º a 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.</p> <p align="center">Artigo 239.º Prestação de pré-reforma</p> <p>1 - Na situação de pré-reforma que corresponda à redução da prestação do trabalho, a prestação de pré-reforma é fixada com base na última remuneração auferida pelo trabalhador, em proporção do período normal de trabalho semanal acordado.</p> <p>2 - A prestação referida no número anterior é actualizada anualmente em percentagem igual à</p>	<p align="center">SUBSECÇÃO V <i>Pré-reforma</i></p> <p align="center">Artigo 318.º Noção de pré-reforma</p> <p><i>Considera-se pré-reforma a situação de redução ou suspensão da prestação de trabalho, constituída por acordo entre empregador e trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos, durante a qual este tem direito a receber do empregador uma prestação pecuniária mensal, denominada de pré-reforma.</i></p> <p align="center">Artigo 319.º Acordo de pré-reforma</p> <p><i>O acordo de pré-reforma está sujeito a forma escrita e deve conter:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;</i> <i>b) Data de início da pré-reforma;</i> <i>c) Montante da prestação de pré-reforma;</i> <i>d) Organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.</i> <p align="center">Artigo 321.º Direitos de trabalhador em situação de pré-reforma</p> <p>1 - O trabalhador em situação de pré-reforma pode exercer outra actividade profissional remunerada.</p> <p>2 - O acordo de pré-reforma pode atribuir ao trabalhador outros direitos não decorrentes na lei.</p> <p>3 - Em caso de falta culposa de pagamento da prestação de pré-reforma ou, independentemente de culpa, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito a indemnização nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo seguinte.</p> <p align="center">Artigo 320.º Prestação de pré-reforma</p> <p>1 - O montante inicial da prestação de pré-reforma não pode ser superior à retribuição do trabalhador na data do acordo, nem inferior a 25 % desta ou à retribuição do trabalho, caso a pré-reforma consista na redução da prestação de trabalho.</p> <p>2 - Salvo estipulação em contrário, a prestação de pré-reforma é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de retribuição de</p>
--	---

do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções.

3 - As regras para a fixação da prestação a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à suspensão da prestação de trabalho são fixadas por decreto regulamentar.

Artigo 240.º

Não pagamento pontual da prestação de pré-reforma

No caso de falta de pagamento pontual da prestação de pré-reforma, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.os 2 e 3 do artigo seguinte.

Artigo 241.º

Extinção da situação de pré-reforma

1 - A situação de pré-reforma extingue-se:

- a) Com a passagem à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez;
- b) Com o regresso ao pleno exercício de funções por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora pública ou nos termos do artigo anterior;
- c) Com a cessação do contrato.

2 - Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a uma indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma.

3 - A indemnização referida no número anterior tem por base a última prestação de pré-reforma devida à data da cessação do contrato.

Artigo 242.º

Requerimento da reforma por velhice

O trabalhador em situação de pré-reforma é considerado requerente da reforma ou aposentação por velhice logo que complete a idade legal, salvo se até essa data tiver ocorrido a extinção da situação de pré-reforma.

**CAPÍTULO VI
Incumprimento do contrato**

**SECÇÃO I
Disposições gerais**

Artigo 243.º

Princípio geral

Se uma das partes faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres torna-se responsável pelo prejuízo causado à contraparte.

que o trabalhador beneficiaria se estivesse em pleno exercício de funções ou, não havendo tal aumento, à taxa de inflação.

3 - A prestação de pré-reforma goza das garantias dos créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho.

Artigo 322.º

Cessação de pré-reforma

1 - A pré-reforma cessa:

- a) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
- b) Com o regresso do trabalhador ao pleno exercício de funções, por acordo com o empregador ou nos termos do n.º 3 do artigo anterior;
- c) Com a cessação do contrato de trabalho.

2 - Na situação prevista na alínea c) do número anterior, caso a modalidade de cessação do contrato de trabalho conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação se estivesse no pleno exercício de funções, aquele tem direito a indemnização no montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma por velhice.

3 - A indemnização referida no número anterior tem por base o montante da prestação de pré-reforma à data da cessação do contrato de trabalho.

**CAPÍTULO VI
Incumprimento do contrato**

**SECÇÃO I
Disposições gerais**

Artigo 323.º

Efeitos gerais do incumprimento do contrato de trabalho

1 - A parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo

<p>Artigo 244.º Mora</p> <p>Se a entidade empregadora pública faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora.</p> <p>SECÇÃO II Prescrição</p> <p>Artigo 245.º Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato</p> <p>1 - Todos os créditos resultantes do contrato e da sua violação ou cessação, pertencentes à entidade empregadora pública ou ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato.</p> <p>2 - Os créditos resultantes da indemnização por falta do gozo de férias, pela aplicação de sanções que venham a ser declaradas inválidas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.</p> <p>CAPÍTULO VII Cessação do contrato</p> <p>SECÇÃO I Disposições gerais</p> <p>Artigo 246.º Proibição de despedimento sem justa causa</p> <p>São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.</p> <p>Artigo 247.º Natureza imperativa</p> <p>1 - O regime fixado no presente capítulo não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou noutra disposição legal.</p> <p>2 - Os critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e os prazos de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>3 - Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites fixados neste Regime, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>Artigo 248.º Modalidades de cessação do contrato</p> <p>Sem prejuízo do disposto no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem</p>	<p><i>prejuízo causado à contraparte.</i></p> <p>2 - O empregador que faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias é obrigado a pagar os correspondentes juros de mora à taxa legal, ou a taxa superior estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo das partes.</p> <p>3 - A falta de pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador a faculdade de suspender ou fazer cessar o contrato, nos termos previstos neste Código.</p> <p>SECÇÃO V Prescrição e prova</p> <p>Artigo 337.º Prescrição e prova de crédito</p> <p>1 - O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.</p> <p>2 - O crédito correspondente a compensação por violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo.</p> <p>CAPÍTULO VII Cessação de contrato de trabalho</p> <p>SECÇÃO I Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho</p> <p>Artigo 338.º Proibição de despedimento sem justa causa</p> <p>É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.</p> <p>Artigo 339.º Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho</p> <p>1 - O regime estabelecido no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.</p> <p>2 - Os critérios de definição de indemnizações e os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>3 - Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>Artigo 340.º Modalidades de cessação do contrato de trabalho</p> <p>Para além de outras modalidades legalmente</p>
--	---

<p>Funções Públicas, o contrato pode cessar por:</p> <ol style="list-style-type: none"> Caducidade; Revogação; Resolução; Denúncia. <p align="center">Artigo 249.º</p> <p>Documentos a entregar ao trabalhador</p> <p>1 - Quando cesse o contrato, a entidade empregadora pública é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.</p> <p>2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.</p> <p>3 - Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora pública é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de protecção social.</p> <p align="center">Artigo 250.º</p> <p>Devolução de instrumentos de trabalho</p> <p>Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente à entidade empregadora pública os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.</p> <p align="center">SECÇÃO II Caducidade</p> <p align="center">Artigo 251.º</p> <p>Causas de caducidade</p> <p>O contrato caduca nos termos gerais, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Verificando-se o seu termo; Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho; Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez. <p align="center">Artigo 252.º</p> <p>Caducidade do contrato a termo certo</p> <p>1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.</p> <p>2 - Na falta da comunicação pelo trabalhador presume-se a vontade deste de renovar o contrato.</p> <p>3 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra da não comunicação, pela entidade</p>	<p><i>previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Caducidade;</i> <i>Revogação;</i> <i>Despedimento por facto imputável ao trabalhador;</i> <i>Despedimento colectivo;</i> <i>Despedimento por extinção de posto de trabalho;</i> <i>Despedimento por inadaptação;</i> <i>Resolução pelo trabalhador;</i> <i>Denúncia pelo trabalhador.</i> <p align="center">Artigo 341.º</p> <p>Documentos a entregar ao trabalhador</p> <p>1 - <i>Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;</i> <i>Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação.</i> <p>2 - <i>O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.</i></p> <p>3 - <i>Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.</i></p> <p align="center">Artigo 342.º</p> <p>Devolução de instrumentos de trabalho</p> <p><i>Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.</i></p> <p align="center">SECÇÃO II Caducidade de contrato de trabalho</p> <p align="center">Artigo 343.º</p> <p>Causas de caducidade de contrato de trabalho</p> <p>O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Verificando-se o seu termo;</i> <i>Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;</i> <i>Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.</i> <p align="center">Artigo 344.º</p> <p>Caducidade de contrato de trabalho a termo certo</p> <p>1 - <i>O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.</i></p> <p>2 - <i>Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o</i></p>
---	---

empregadora pública, da vontade de o renovar confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Artigo 253.º

Caducidade do contrato a termo incerto

1 - O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 - Tratando-se da situação prevista na alínea i) do n.º 1 do artigo 93.º, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, com a aproximação da conclusão do projecto para o desenvolvimento do qual foram contratados.

3 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 - A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo anterior.

Artigo 254.º

Reforma por velhice

1 - O contrato caduca pela reforma do trabalhador por velhice ou, em qualquer caso, quando o trabalhador complete 70 anos de idade.

2 - São aplicáveis ao trabalhador reformado, com as necessárias adaptações, os regimes de incompatibilidades e de cumulação de remunerações dos trabalhadores aposentados.

3 - Para os efeitos dos números anteriores, o Centro Nacional de Pensões notifica, simultaneamente, o trabalhador beneficiário e a entidade empregadora pública da atribuição da pensão de velhice e da data a que o início da mesma se reporta.

4 - A caducidade do contrato verifica-se decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma do trabalhador por velhice.

5 - O disposto no n.º 1 aplica-se aos contratos celebrados com trabalhadores que sejam subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

trabalhador tem direito a compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente.

3 - A parte da compensação relativa a fracção de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 345.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

1 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 - Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 - Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 - Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 348.º

Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos

1 - Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2 - No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

<p style="text-align: center;">SECÇÃO III Revogação</p> <p style="text-align: center;">Artigo 255.º Cessação por acordo</p> <p>A entidade empregadora pública e o trabalhador podem fazer cessar o contrato por acordo, nos termos do disposto nos artigos seguintes.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 256.º Acordo de cessação</p> <p>O acordo de cessação é regulamentado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública com observância das seguintes regras:</p> <p>a) A compensação a atribuir ao trabalhador toma como referência a sua remuneração base mensal, sendo o respectivo montante aferido em função do número de anos completos, e com a respectiva proporção no caso de fracção de ano, de exercício de funções públicas;</p> <p>b) A sua celebração gera a incapacidade do trabalhador para constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, com os órgãos e serviços das administrações directa e indirecta do Estado, regionais e autárquicas, incluindo as respectivas entidades públicas empresariais, e com os outros órgãos do Estado, durante o número de meses igual ao dobro do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo da sua remuneração base mensal, calculado com aproximação por excesso.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 257.º Forma</p> <p>1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.</p> <p>2 - O acordo de cessação deve discriminar as quantias pagas a título de compensação pela cessação do contrato e, sendo o caso, as decorrentes de créditos já vencidos ou exigíveis em virtude dessa cessação, bem como mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 258.º Cessação do acordo de revogação</p> <p>1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.</p> <p>2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número</p>	<p style="text-align: center;">SECÇÃO III Revogação de contrato de trabalho</p> <p style="text-align: center;">Artigo 349.º Cessação de contrato de trabalho por acordo</p> <p>1 - O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.</p> <p>(...)</p> <p style="text-align: center;">Artigo 349.º Cessação de contrato de trabalho por acordo</p> <p>2 - O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.</p> <p>3 - O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.</p> <p>4 - As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.</p> <p>5 - Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 350.º Cessação do acordo de revogação</p> <p>1 - O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.</p> <p>2 - O trabalhador, caso não possa assegurar a</p>
---	--

anterior, o trabalhador deve remetê-la à entidade empregadora pública, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora pública, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato.

SECÇÃO IV **Cessação por iniciativa da entidade empregadora pública**

SUBSECÇÃO I **Resolução**

DIVISÃO I **Despedimento por inaptação**

Artigo 259.º **Noção**

Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 260.º **Situações de inaptação**

1 - A inaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

2 - Verifica-se ainda inaptação do trabalhador quando, tratando-se de carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - O não cumprimento de objectivos a que se refere o número anterior é verificado em processo de avaliação de desempenho, nos termos previstos em lei que regule ou adapte o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

recepção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 - Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

SECÇÃO IV **Despedimento por iniciativa do empregador**

SUBSECÇÃO I **Modalidades de despedimento**

DIVISÃO I **Despedimento por facto imputável ao trabalhador**

Artigo 351.º

Noção de justa causa de despedimento

1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao

<p style="text-align: center;">Artigo 261.º Requisitos</p> <p>1 - O despedimento por inadaptação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:</p> <p>a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de trabalho, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento previsto no artigo 268.º;</p> <p>b) Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;</p> <p>c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias de adaptação ao posto de trabalho ou, fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros;</p> <p>d) Não exista no órgão ou serviço outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria do trabalhador;</p> <p>e) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora pública;</p> <p>f) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.</p> <p>2 - A cessação do contrato prevista no n.º 2 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:</p> <p>a) A introdução de novos processos de trabalho, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho;</p> <p>b) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora pública;</p> <p>c) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 262.º Reocupação do anterior posto de trabalho</p> <p>O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento previsto no artigo 268.º, tenha sido colocado em posto de trabalho</p>	<p><i>cumprimento de decisão judicial ou administrativa;</i></p> <p><i>m) Reduções anormais de produtividade.</i></p> <p><i>3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.</i></p>
---	---

em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração base, salvo se este tiver sido extinto.

Artigo 263.º

Aviso prévio

1 - A decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 - A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior não determina a imediata cessação do vínculo e implica para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de antecedência em falta.

Artigo 264.º

Crédito de horas

1 - Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da remuneração.

2 - O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 - O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora pública o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Artigo 265.º

Denúncia

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

Artigo 266.º

Compensação

1 - O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento por inadaptação tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.

2 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 - A compensação a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a três meses de remuneração base.

4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

Artigo 267.º

Manutenção do nível de emprego

1 - Da cessação do contrato com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego no órgão ou serviço.

2 - A manutenção do volume de emprego deve

Artigo 352.º

Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

ser assegurada no prazo de 180 dias, a contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:

- a) Admissão de trabalhador;
- b) Colocação de outro trabalhador no posto de trabalho no decurso do processo, visando a extinção do seu anterior posto de trabalho.

SUBSECÇÃO II
Procedimento

DIVISÃO I
Despedimento por inadaptação

Artigo 268.º
Comunicações

1 - No caso de despedimento por inadaptação, a entidade empregadora pública comunica, por escrito, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, a necessidade de fazer cessar o contrato.

2 - A comunicação a que se refere o número anterior é acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato;
- b) Indicação das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado, nos casos do n.º 1 do artigo 261.º;
- c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria do trabalhador, no caso da alínea d) do n.º 1 do artigo 261.º

Artigo 269.º
Consultas

1 - Dentro do prazo de 10 dias a contar da comunicação a que se refere o artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento.

2 - Dentro do mesmo prazo o trabalhador pode deduzir oposição à cessação do contrato, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

Artigo 270.º
Decisão

1 - Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato, e sem prejuízo da eventual colocação do trabalhador em situação de mobilidade especial, nos termos da lei, a entidade empregadora pública profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da cessação do contrato;
- b) Verificação dos requisitos previstos no artigo 261.º, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;
- d) Data da cessação do contrato.

2 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às estruturas de representação colectiva de trabalhadores nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 268.º.

SUBSECÇÃO III
Ilícitude do despedimento

Artigo 271.º
Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Artigo 272.º
Despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

- a) Faltarem os requisitos do artigo 261.º;
- b) Não tiverem sido feitas as comunicações previstas no artigo 268.º;
- c) Não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 266.º e bem assim os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato.

Artigo 273.º
Suspensão do despedimento

O trabalhador pode requerer a suspensão da eficácia do acto de despedimento nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

Artigo 274.º
Impugnação do despedimento

1 - O acto de despedimento pode ser objecto de apreciação jurisdicional nos termos do Código

SUBSECÇÃO II
Ilícitude de despedimento

Artigo 381.º
Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Artigo 382.º
Ilícitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 - O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 - O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º

Artigo 386.º
Suspensão de despedimento

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

Artigo 387.º
Apreciação judicial do despedimento
1 - A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.

de Processo nos Tribunais Administrativos.

2 - A acção tem de ser intentada **no prazo de um ano** a contar da data do despedimento.

3 - A entidade empregadora pública apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Artigo 275.º Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora pública é condenada:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Artigo 276.º Compensação

1 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 - Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 - O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo a entidade empregadora pública entregar essa quantia à segurança social, no caso de ter sido esta a entidade pagadora da prestação.

4 - Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das remunerações respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

2 - O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, **no prazo de 60 dias**, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.

3 - Na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

4 - Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

Artigo 389.º

Efeitos da ilicitude de despedimento

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
- b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º

2 - No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 356.º, ou a inobservância do prazo referido no n.º 3 do artigo 357.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 390.º

Compensação em caso de despedimento ilícito

1 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 - Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

- a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

<p>Artigo 277.º</p> <p>Reintegração</p> <p>O trabalhador pode optar pela reintegração no órgão ou serviço até à sentença do tribunal.</p>	<p>Artigo 392.º</p> <p>Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador</p> <p>1 - Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.</p> <p>3 - Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.</p>
<p>Artigo 278.º</p> <p>Indemnização em substituição da reintegração</p> <p>1 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de remuneração base por cada ano completo ou fracção de antiguidade no exercício de funções públicas, atendendo ao valor da remuneração e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 271.º</p> <p>2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional.</p> <p>3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de remuneração base.</p>	<p>Artigo 391.º</p> <p>Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador</p> <p>1 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º</p> <p>2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.</p> <p>3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.</p>
<p>Artigo 279.º</p> <p>Regras especiais relativas ao contrato a termo</p> <p>1 - Ao contrato a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.</p> <p>2 - Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora pública é condenada:</p> <p>a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até</p>	<p>SUBSECÇÃO III</p> <p><i>Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo</i></p> <p>Artigo 393.º</p> <p>Regras especiais relativas a contrato de trabalho a termo</p> <p>1 - As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.</p> <p>2 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:</p> <p>a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da</p>

ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

SECÇÃO V
Cessação por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I
Resolução

Artigo 280.º
Regras gerais

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos da entidade empregadora pública:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção ilegal;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora pública ou seu representante legítimo.

3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora pública;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da remuneração.

4 - Para apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Artigo 281.º
Procedimento

1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora pública logo que possível.

decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

SECÇÃO V
Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I
Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador

Artigo 394.º

Justa causa de resolução

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.

5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Artigo 395.º
Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador

1 - O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.

2 - No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.

3 - Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, a

<p>Artigo 282.º</p> <p>Indemnização devida ao trabalhador</p> <p>1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 280.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.</p> <p>2 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de remuneração base.</p> <p>3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às remunerações vincendas.</p> <p>Artigo 283.º</p> <p>Impugnação da resolução</p> <p>1 - A resolução do contrato pode ser objecto de apreciação jurisdicional nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p> <p>2 - A acção tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.</p> <p>3 - Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 281.º</p> <p>Artigo 284.º</p> <p>Resolução ilícita</p> <p>No caso de ter sido impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 281.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.</p> <p>Artigo 285.º</p> <p>Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita</p> <p>A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere à entidade empregadora pública o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 287.º</p>	<p><i>comunicação deve ser feita logo que possível.</i></p> <p>4 - O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.</p> <p>Artigo 396.º</p> <p>Indemnização devida ao trabalhador</p> <p>1 - Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.</p> <p>2 - No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.</p> <p>3 - O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.</p> <p>4 - No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.</p> <p>Artigo 398.º</p> <p>Impugnação da resolução</p> <p>1 - A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.</p> <p>2 - A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.</p> <p>3 - Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 395.º</p> <p>4 - (...).</p> <p>Artigo 398.º</p> <p>Impugnação da resolução</p> <p>4 - No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 395.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.</p> <p>Artigo 399.º</p> <p>Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita</p> <p>Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º</p>
---	---

SUBSECÇÃO II
Denúncia

Artigo 286.º

Aviso prévio

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade no órgão ou serviço.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 - No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Artigo 287.º

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora pública uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Artigo 288.º

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 - A declaração de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder da entidade empregadora pública.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la à entidade empregadora pública, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora pública, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato.

SUBSECÇÃO II

Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador

Artigo 400.º

Denúncia com aviso prévio

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.

3 - No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4 - No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5 - É aplicável à denúncia o disposto no n.º 4 do artigo 395.º

Artigo 401.º

Denúncia sem aviso prévio

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Artigo 402.º

Revogação da denúncia

1 - O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 - É aplicável à revogação o disposto nos n.ºs 2 ou 3 do artigo 350.º

4 - Para a cessação do vínculo, a entidade empregadora pública pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 do artigo 281.º e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 do artigo 286.º tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

**TÍTULO III
Direito colectivo**

**SUBTÍTULO I
Sujeitos**

**CAPÍTULO I
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

**SECÇÃO I
Princípios**

**SUBSECÇÃO I
Disposições gerais**

Artigo 289.º

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

- a) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
- b) Associações sindicais.

Artigo 290.º

Autonomia e independência

1 - Sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei, não podem as entidades empregadoras públicas promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

2 - As estruturas de representação colectiva são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

3 - O Estado pode apoiar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei.

4 - O Estado não pode discriminar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores relativamente a quaisquer outras entidades associativas.

**TÍTULO III
Direito colectivo**

**SUBTÍTULO I
Sujeitos**

**CAPÍTULO I
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

**SECÇÃO I
Disposições gerais sobre estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

Artigo 404.º

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

- a) Associações sindicais;
- b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
- c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Artigo 405.º

Autonomia e independência

1 - As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores são independentes do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, sendo proibidos qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2 - Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste Código, os empregadores não podem, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

3 - O Estado pode apoiar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei.

4 - O Estado não pode discriminar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores relativamente a quaisquer outras entidades.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

<p>Artigo 291.º</p> <p>Proibição de actos discriminatórios</p> <p>É proibido e considerado nulo todo o acordo ou acto que vise:</p> <p>a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;</p> <p>b) Despedir, mudar de local de trabalho ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.</p> <p>SUBSECÇÃO II</p> <p>Protecção especial dos representantes dos trabalhadores</p> <p>Artigo 292.º</p> <p>Crédito de horas</p> <p>1 - Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Regime, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva.</p> <p>2 - O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.</p> <p>3 - Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.</p> <p>Artigo 293.º</p> <p>Faltas</p> <p>1 - As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efectivo.</p> <p>2 - Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efectivo.</p> <p>3 - As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.</p> <p>4 - A inobservância do disposto no número</p>	<p>Artigo 406.º</p> <p>Proibição de actos discriminatórios</p> <p>1 - É proibido e considerado nulo o acordo ou outro acto que vise:</p> <p>a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;</p> <p>b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.</p> <p>2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p> <p>Artigo 408.º</p> <p>Crédito de horas de representantes dos trabalhadores</p> <p>1 - Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código ou em legislação específica, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.</p> <p>2 - O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, inclusivamente para efeito de retribuição.</p> <p>3 - Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.</p> <p>4 - Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p>Artigo 409.º</p> <p>Faltas de representantes dos trabalhadores</p> <p>1 - A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.</p> <p>2 - A ausência de delegado sindical motivada pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, nos termos do número anterior.</p> <p>3 - O trabalhador ou a estrutura de representação colectiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.</p> <p>4 - A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>
--	--

anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 294.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 - A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 - O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.

3 - No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.

4 - As acções administrativas que tenham por objecto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

5 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não havendo justa causa ou motivo justificativo, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração no órgão ou serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 1 do artigo 278.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

6 - No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas.

Artigo 295.º

Protecção em caso de mudança de local de trabalho

1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, bem como na situação de candidatos e até dois anos após o fim do respectivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

Artigo 410.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1 - A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2 - Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3 - O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

4 - A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

5 - A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

6 - Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 411.º

Protecção em caso de transferência

1 - O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2 - O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

<p>SUBSECÇÃO III Informação e consulta</p> <p>Artigo 296.º</p> <p>Deveres de informação e consulta</p> <p>A entidade empregadora pública é obrigada a prestar informações e a proceder a consultas, nos termos da lei.</p> <p>Artigo 297.º</p> <p>Justificação e controlo</p> <p>1 - A não prestação de informações ou a não realização de consultas a que se refere o artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com base em critérios legais objectivamente aferíveis.</p> <p>2 - A recusa de prestação de informações ou de realização de consultas podem ser objecto de apreciação administrativa e jurisdicional, nos termos da lei sobre acesso a informação administrativa e do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.</p> <p>SECÇÃO II Comissões de trabalhadores</p> <p>SUBSECÇÃO I Constituição, estatutos e eleição das comissões e das subcomissões de trabalhadores</p> <p>Artigo 298.º</p> <p>Princípios gerais</p> <p>1 - É direito dos trabalhadores criarem em cada órgão ou serviço uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.</p> <p>2 - Nos órgãos ou serviços com estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas os respectivos trabalhadores podem constituir subcomissões de trabalhadores.</p> <p>3 - Podem ser criadas comissões coordenadoras para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nos órgãos ou serviços do mesmo ministério ou nos órgãos ou serviços de diferentes ministérios que prossigam atribuições de natureza análoga, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei.</p> <p>Artigo 299.º</p> <p>Personalidade e capacidade</p> <p>1 - As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.</p> <p>2 - A capacidade das comissões de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.</p>	<p>SECÇÃO II Comissões de trabalhadores</p> <p>SUBSECÇÃO I <i>Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores</i></p> <p>Artigo 415.º</p> <p>Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões coordenadoras</p> <p>1 - <i>Os trabalhadores têm direito de criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.</i></p> <p>2 - <i>Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos.</i></p> <p>3 - <i>Qualquer trabalhador da empresa, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas nos números anteriores e na aprovação dos respectivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.</i></p> <p>4 - <i>Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o exercício de outros direitos previstos na lei e neste Código.</i></p> <p>Artigo 416.º</p> <p>Personalidade e capacidade de comissão de trabalhadores</p> <p>1 - <i>A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.</i></p> <p>2 - <i>A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.</i></p>
---	---

<p align="center">Artigo 300.º Remissão</p> <p>A constituição, estatutos e eleição das comissões, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras é regulada pelo anexo ii, «Regulamento».</p> <p align="center">Artigo 301.º Composição das comissões de trabalhadores</p> <p>O número de membros das comissões de trabalhadores não pode exceder:</p> <ol style="list-style-type: none"> Em órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores - 2 membros; Em órgãos ou serviços com 51 a 200 trabalhadores - 3 membros; Em órgãos ou serviços com 201 a 500 trabalhadores - 3 a 5 membros; Em órgãos ou serviços com 501 a 1000 trabalhadores - 5 a 7 membros; Em órgãos ou serviços com mais de 1000 trabalhadores - 7 a 11 membros. <p align="center">Artigo 302.º Subcomissões de trabalhadores</p> <p>1 - O número de membros das subcomissões de trabalhadores não pode exceder:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com 50 a 200 trabalhadores - 3 membros; Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com mais de 200 trabalhadores - 5 membros. <p>2 - Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com menos de 50 trabalhadores, a função das subcomissões de trabalhadores é assegurada por um só trabalhador.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO II Direitos em geral</p> <p align="center">Artigo 303.º Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores</p> <p>1 - As comissões de trabalhadores têm os direitos que lhes são conferidos na Constituição, regulamentados no anexo ii, «Regulamento».</p> <p>2 - Os direitos das subcomissões de trabalhadores são regulados no anexo ii, «Regulamento».</p> <p>3 - As comissões e as subcomissões de</p>	<p align="center"><i>(Sem correspondência)</i></p> <p align="center">Artigo 417.º Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão</p> <p>1 - O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois; Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três; Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco; Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete; Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11. <p>2 - O número de membros de subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Em estabelecimento com 50 a 200 trabalhadores, três; Em estabelecimento com mais de 200 trabalhadores, cinco. <p>3 - Em estabelecimento com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.</p> <p>4 - O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO II Informação e consulta</p> <p align="center">Artigo 423.º Direitos da comissão e da subcomissão de trabalhadores</p> <p>1 - A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente,</p> <p>a:</p> <ol style="list-style-type: none"> Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade; Exercer o controlo da gestão da empresa; Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
--	--

trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 304.º
Crédito de horas

1 - Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

2 - Nos órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.

3 - Nos órgãos ou serviços com mais de 1000 trabalhadores, as comissões de trabalhadores podem optar:

- a) Por um montante global, que é apurado pela seguinte fórmula: $C = n \times 25$, em que C é o crédito de horas e n o número de membros da comissão de trabalhadores; ou
- b) Por dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente dos créditos referidos no n.º 1.

4 - Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como, no caso da alínea a), a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais de quarenta horas mensais.

5 - Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido, e ressalvado o disposto nos n.ºs 2 a 4, à prestação de trabalho nas condições normais.

6 - Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no n.º 1.

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2 - Compete à subcomissão de trabalhadores, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:

a) Exercer, mediante delegação pela comissão de trabalhadores, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior;

b) Informar a comissão de trabalhadores sobre os assuntos de interesse para a actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a comissão de trabalhadores;

d) Reunir com o órgão de gestão do estabelecimento, nos termos da alínea g) do número anterior.

3 - O órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento, consoante o caso, elabora a acta da reunião referida na alínea g) do n.º 1 ou na alínea d) do n.º 2, que deve ser assinada por todos os participantes.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nas alíneas e) ou g) do n.º 1, na alínea d) do n.º 2 ou no número anterior.

Artigo 422.º

Crédito de horas de membros das comissões

1 - Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2 - Em microempresa, os créditos de horas referidos no número anterior são reduzidos a metade.

3 - Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

4 - O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

5 - Em empresa do sector empresarial do Estado com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5.

Artigo 305.º

Reuniões dos trabalhadores

1 - Salvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores devem marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da actividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 - Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 - Para efeito do número anterior, as comissões ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar aos órgãos de direcção do órgão ou serviço a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 306.º

Apoio às comissões de trabalhadores

1 - Os órgãos de direcção dos órgãos e serviços devem pôr à disposição das comissões ou subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 - As comissões e subcomissões de trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 307.º

Exercício abusivo

1 - O exercício dos direitos por parte dos membros das comissões de trabalhadores, comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores, quando considerado abusivo, é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

2 - Durante a tramitação do respectivo processo judicial, o membro ou membros visados mantêm-se em funções, não podendo ser prejudicados, quer nas suas funções no órgão a que pertençam, quer na sua actividade profissional.

Artigo 419.º

Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de trabalhadores

1 - A comissão de trabalhadores pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) *Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;*

b) *Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.*

2 - O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho comete contra-ordenação muito grave.

Artigo 421.º

Apoio à comissão de trabalhadores e difusão de informação

1 - O empregador deve pôr à disposição da comissão ou subcomissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

2 - É aplicável à comissão e subcomissão de trabalhadores o disposto no artigo 465.º, com as necessárias adaptações.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

<p style="text-align: center;">SECÇÃO III Associações sindicais</p> <p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO I <i>Disposições preliminares</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 308.º</p> <p style="text-align: center;">Direito de associação sindical</p> <p>1 - Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.</p> <p>2 - As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.</p> <p>3 - Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a representação directa dos trabalhadores não representados em sindicatos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 309.º</p> <p style="text-align: center;">Noções</p> <p>Entende-se por:</p> <p>a) «Sindicato» - associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;</p> <p>b) «Federação» - associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade;</p> <p>c) «União» - associação de sindicatos de base regional;</p> <p>d) «Confederação» - associação nacional de sindicatos;</p> <p>e) «Secção sindical de órgão ou serviço» - conjunto de trabalhadores de um órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada filiados no mesmo sindicato;</p> <p>f) «Comissão sindical de órgão ou serviço» - organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada;</p> <p>g) «Comissão intersindical de órgão ou serviço» - organização dos delegados das comissões sindicais do órgão ou serviço de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais do órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.</p>	<p style="text-align: center;">SECÇÃO III Associações sindicais e associações de empregadores</p> <p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO I <i>Disposições preliminares</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 440.º</p> <p style="text-align: center;">Direito de associação</p> <p>1 - Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.</p> <p>2 - Os empregadores têm o direito de constituir associações de empregadores a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.</p> <p>3 - As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.</p> <p>4 - As associações de empregadores abrangem associações, federações, uniões e confederações.</p> <p>5 - Os estatutos de federações, uniões e confederações podem admitir a representação directa de trabalhadores não representados por sindicatos, ou de empregadores não representados por associações de empregadores.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 442.º</p> <p style="text-align: center;">Conceitos no âmbito do direito de associação</p> <p>1 - No âmbito das associações sindicais, entende-se por:</p> <p>a) Sindicato, a associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;</p> <p>b) Federação, a associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade;</p> <p>c) União, a associação de sindicatos de base regional;</p> <p>d) Confederação, a associação nacional de sindicatos, federações e uniões;</p> <p>e) Secção sindical, o conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato;</p> <p>f) Delegado sindical, o trabalhador eleito para exercer actividade sindical na empresa ou estabelecimento;</p> <p>g) Comissão sindical, a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;</p> <p>h) Comissão intersindical, a organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.</p> <p>2 - No âmbito das associações de empregadores, entende-se por:</p> <p>a) Associação de empregadores, a associação permanente de pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que têm habitualmente trabalhadores ao seu serviço;</p> <p>b) Federação, a associação de associações de empregadores do mesmo sector de actividade;</p> <p>c) União, a associação de associações de empregadores de base regional;</p> <p>d) Confederação, a associação nacional de associações de empregadores, federações e uniões.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Artigo 310.º Direitos</p> <p>1 - As associações sindicais têm, nomeadamente, o direito de:</p> <ol style="list-style-type: none">Celebrar acordos colectivos de trabalho;Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;Participar na elaboração da legislação do trabalho;Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais. <p>2 - É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.</p> <p>3 - As associações sindicais beneficiam da isenção do pagamento das custas para defesa dos direitos e interesses colectivos, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 311.º Princípios</p> <p>As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 312.º Liberdade sindical individual</p> <p>1 - No exercício da liberdade sindical, é garantida aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.</p> <p>2 - O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou actividade em sindicatos diferentes.</p> <p>3 - Pode manter a qualidade de associado o prestador de trabalho que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.</p> <p>4 - O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 443.º Direitos das associações</p> <p>1 - As associações sindicais e as associações de empregadores têm, nomeadamente, o direito de:</p> <ol style="list-style-type: none">Celebrar convenções colectivas de trabalho;Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;Participar na elaboração da legislação do trabalho;Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;Estabelecer relações ou filiar-se, a nível nacional ou internacional, em organizações, respectivamente, de trabalhadores ou de empregadores. <p>2 - As associações sindicais têm, ainda, o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.</p> <p>3 - As associações de empregadores não podem dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado, sem prejuízo do disposto na alínea b) do n.º 1.</p> <p style="text-align: center;"><i>Sem correspondência</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 444.º Liberdade de inscrição</p> <p>1 - No exercício da liberdade sindical, o trabalhador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.</p> <p>2 - Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.</p> <p>3 - O empregador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em associação de empregadores que, na área da sua actividade, o possa representar.</p> <p>4 - O empresário que não empregue trabalhadores pode inscrever-se em associação de empregadores, não podendo, contudo, intervir nas decisões respeitantes a relações de trabalho.</p> <p>5 - O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado, a título da mesma profissão ou actividade, em sindicatos diferentes.</p> <p>6 - O trabalhador ou o empregador pode desfiliar-se a todo o tempo, mediante comunicação escrita com a antecedência mínima de 30 dias.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO II Organização sindical</p> <p style="text-align: center;">Artigo 313.º Auto-regulamentação, eleição e gestão</p> <p>As associações sindicais regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais de entre os associados e organizam a sua gestão e actividade.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 314.º Independência</p> <p>É incompatível o exercício de cargos de direcção de associações sindicais com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 315.º Regime subsidiário</p> <p>1 - As associações sindicais estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este Regime ou a natureza específica da autonomia sindical.</p> <p>2 - Não são aplicáveis às associações sindicais as normas do regime geral do direito de associação susceptíveis de determinar restrições inadmissíveis à liberdade de organização dos sindicatos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 316.º Registo e aquisição de personalidade</p> <p>1 - As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.</p> <p>2 - O requerimento do registo de qualquer associação sindical, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte ou de assembleia de representantes de associados, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.</p> <p>3 - O ministério responsável pela área laboral, após o registo:</p> <p>a) Publica os estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego nos 30 dias posteriores à sua recepção;</p> <p>b) Remete certidão ou fotocópia certificada da acta da assembleia constituinte ou de assembleia de representantes de associados, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da</p>	<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO II Constituição e organização das associações</p> <p style="text-align: center;">Artigo 445.º Princípios de auto-regulamentação, organização e gestão democráticas</p> <p>As associações sindicais e as associações de empregadores regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais e organizam democraticamente a sua gestão e actividade.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 446.º Autonomia e independência das associações</p> <p>1 - O exercício de cargo de direcção de associação sindical ou de associação de empregadores é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direcção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.</p> <p>2 - É aplicável a associações de empregadores o disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 405.º, com as necessárias adaptações.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 447.º Constituição, registo e aquisição de personalidade</p> <p>1 - A associação sindical ou a associação de empregadores constitui-se e aprova os respectivos estatutos mediante deliberação da assembleia constituinte, que pode ser assembleia de representantes de associados, e adquire personalidade jurídica pelo registo daqueles por parte do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.</p> <p>2 - O requerimento do registo de associação sindical ou associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados e de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, tendo em anexo as folhas de registo de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.</p> <p>3 - Os estatutos de associação sindical ou associação de empregadores são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.</p> <p>4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral regista os estatutos, após o que:</p> <p>a) Publica os estatutos no Boletim do</p>
--	---

publicação, ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente.

4 - No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove, dentro do prazo de 15 dias, a contar da recepção, a declaração judicial de extinção da associação.

5 - As associações sindicais só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias após o registo.

6 - O ministério responsável pela área laboral remete, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública cópia dos estatutos da associação sindical.

Trabalho e Emprego, nos 30 dias posteriores à sua recepção:

b) Remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia certificada da acta da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, nos oito dias posteriores à publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 - Caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, o serviço competente, no prazo previsto na alínea b) do número anterior, notifica a associação para que esta altere as mesmas, no prazo de 180 dias.

6 - Caso não haja alteração no prazo referido no número anterior, o serviço competente procede de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 4.

7 - A associação sindical ou a associação de empregadores só pode iniciar o exercício das respectivas atividades após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

8 - Caso a constituição ou os estatutos iniciais da associação sejam desconformes com a lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dos documentos a que se refere a alínea b) do n.º 4, a declaração judicial de extinção da associação ou, no caso de norma dos estatutos, a sua nulidade, se a matéria for regulada por lei imperativa ou se a regulamentação da mesma não for essencial ao funcionamento da associação.

9 - Na situação referida no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de extinção da associação, segue o procedimento previsto no n.º 3 do artigo 456.º ou, em caso de nulidade de norma dos estatutos, promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 317.º

Alterações dos estatutos

1 - A alteração dos estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 4 e 6 do artigo anterior, com as necessárias adaptações.

2 - As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

Artigo 449.º

Alteração de estatutos

1 - A alteração de estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo 447.º, com as necessárias adaptações.

2 - Caso as alterações dos estatutos da associação sejam desconformes com lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dessas alterações, a declaração judicial de nulidade das mesmas, mantendo-se em vigor os estatutos existentes à data do pedido de registro.

3 - Na situação referida no número anterior, é aplicado o n.º 9 do artigo 447.º

4 - As alterações a que se refere o n.º 1 só produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

<p style="text-align: center;">Artigo 318.º</p> <p style="text-align: center;">Conteúdo dos estatutos</p> <p>1 - Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos devem conter e regular:</p> <p>a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;</p> <p>b) A aquisição e a perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;</p> <p>c) Os princípios gerais em matéria disciplinar;</p> <p>d) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e o funcionamento daqueles;</p> <p>e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respectiva eleição, tendo em vista a representatividade desse órgão;</p> <p>f) O exercício do direito de tendência;</p> <p>g) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;</p> <p>h) O processo de alteração dos estatutos;</p> <p>i) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respectivo património.</p> <p>2 - A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.</p> <p>3 - As associações sindicais têm obrigatoriamente sede em território nacional.</p> <p>4 - No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, nomeadamente um congresso ou conselho geral, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia geral.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 319.º</p> <p style="text-align: center;">Princípios da organização e da gestão democráticas</p> <p>No respeito pelos princípios da organização e da gestão democrática, as associações sindicais devem reger-se, nomeadamente, em obediência às seguintes regras:</p> <p>a) Todo o associado no gozo dos seus direitos sindicais tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para a direcção e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poderem estabelecer-se requisitos de idade e de tempo de inscrição;</p> <p>b) A assembleia geral reúne-se ordinariamente, pelo menos, uma vez por ano;</p> <p>c) Deve ser possibilitado a todos os associados o exercício efectivo do direito de voto, podendo os estatutos prever para tanto a realização simultânea de assembleias gerais por áreas regionais ou secções de voto, ou outros</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 450.º</p> <p style="text-align: center;">Conteúdo dos estatutos</p> <p>1 - Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos de associação sindical ou associação de empregadores devem regular:</p> <p>a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;</p> <p>b) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e o funcionamento daqueles;</p> <p>c) A extinção e consequente liquidação da associação, bem como o destino do respectivo património.</p> <p>2 - Os estatutos de associação sindical devem ainda regular o exercício do direito de tendência.</p> <p>3 - A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a de outra associação existente.</p> <p>4 - No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia geral, cabendo aos estatutos indicar, caso haja mais de uma assembleia de representantes de associados, a que exerce os referidos direitos.</p> <p>5 - Em caso de extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, excepto quando estes sejam associações.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 451.º</p> <p style="text-align: center;">Princípios da organização e da gestão democráticas</p> <p>1 - No respeito pelos princípios da organização e da gestão democráticas, as associações sindicais e as associações de empregadores devem reger-se, nomeadamente, em obediência às seguintes regras:</p> <p>a) Todo o associado no gozo dos seus direitos tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para os corpos sociais e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poder haver requisitos de idade e de tempo de inscrição;</p> <p>b) São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais;</p> <p>c) O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos,</p>
---	---

<p>sistemas compatíveis com as deliberações a tomar;</p> <p>d) Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos electivos;</p> <p>e) São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para a direcção, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes;</p> <p>f) Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, por forma que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias;</p> <p>g) O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;</p> <p>h) Os corpos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, devendo os estatutos regular os termos da destituição e da gestão da associação sindical até ao início de funções de novos corpos sociais;</p> <p>i) As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos;</p> <p>j) A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 dos associados.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 320.º</p> <p style="text-align: center;">Participação nos processos eleitorais</p> <p>Os associados têm os direitos previstos no anexo ii, «Regulamento», em matéria de participação em processos eleitorais que se desenvolvam no âmbito da associação sindical.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 321.º</p> <p style="text-align: center;">Regime disciplinar</p> <p>O regime disciplinar deve assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado, devendo a sanção de expulsão ser apenas aplicada aos casos de grave violação de deveres fundamentais.</p>	<p><i>salvo disposição estatutária em contrário;</i></p> <p>2 - Os estatutos de associação de empregadores podem atribuir mais de um voto a certos associados, com base em critérios objectivos, nomeadamente em função da dimensão da empresa, até ao limite de 10 vezes o número de votos do associado com o menor número de votos.</p> <p>3 - Os estatutos podem permitir a participação de membros em mais de um órgão, salvo se um desses órgãos for o conselho fiscal, não podendo o número daqueles ultrapassar um terço do total dos membros.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 452.º</p> <p style="text-align: center;">Regime disciplinar</p> <p>1 - O regime disciplinar aplicável aos associados deve assegurar o direito de defesa do associado e prever que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.</p> <p>2 - O regime disciplinar da associação de empregadores não pode conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.</p>
---	---

<p>Artigo 322.º</p> <p>Aquisição e impenhorabilidade de bens</p> <p>1 - Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento das associações sindicais são impenhoráveis.</p> <p>2 - Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios das associações sindicais não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:</p> <p>a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;</p> <p>b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação da assembleia geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente.</p>	<p>Artigo 448.º</p> <p>Aquisição e perda da qualidade de associação de empregadores</p> <p><i>A associação de empresários constituída ao abrigo do regime geral do direito de associação pode adquirir a qualidade de associação de empregadores, pelo processo definido no artigo anterior, desde que preencha os requisitos previstos neste Código, e pode perder essa qualidade por vontade dos associados ou decisão judicial tomada nos termos do n.º 8 do mesmo artigo.</i></p>
<p>Artigo 323.º</p> <p>Publicidade dos membros da direcção</p> <p>1 - O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação imediata no Boletim do Trabalho e Emprego.</p> <p>2 - O ministério responsável pela área laboral remete, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública cópia da documentação referida no número anterior.</p>	<p>Artigo 454.º</p> <p>Publicitação dos membros da direcção</p> <p>1 - O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identidade dos membros da direcção de associação sindical ou associação de empregadores, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias após a eleição, para publicação imediata no Boletim do Trabalho e Emprego.</p> <p>2 - A identidade dos membros da direcção deve ser entregue em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.</p>
<p>Artigo 324.º</p> <p>Dissolução e destino dos bens</p> <p>Em caso de dissolução de uma associação sindical, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.</p>	<p>Artigo 450.º</p> <p>Conteúdo dos estatutos</p> <p>5 - Em caso de extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, excepto quando estes sejam associações.</p>
<p>Artigo 325.º</p> <p>Cancelamento do registo</p> <p>1 - A extinção judicial ou voluntária da associação sindical deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo, produzindo efeitos a partir da respectiva publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.</p> <p>2 - O ministério responsável pela área laboral comunica, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública o cancelamento do registo da associação sindical.</p>	<p>Artigo 456.º</p> <p>Extinção de associações e cancelamento do registo</p> <p>1 - Quando a associação sindical ou de empregadores não tenha requerido a publicação nos termos do n.º 1 do artigo 454.º da identidade dos membros da direcção num período de seis anos a contar da publicação anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral deve comunicar o facto ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, o qual promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dessa comunicação, a declaração judicial de extinção da associação.</p> <p>2 - A extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores deve ser comunicada ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral:</p> <p>a) Pelo tribunal, mediante cópia da decisão</p>

<p align="center">SUBSECÇÃO III Quotização sindical</p> <p align="center">Artigo 326.º Garantias</p> <p>1 - O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.</p> <p>2 - A aplicação do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais não pode implicar para o trabalhador qualquer discriminação, nem o pagamento de outras quotas ou indemnizações, ou provocar-lhe sanções que, de qualquer modo, atinjam a sua liberdade de trabalho.</p> <p>3 - A entidade empregadora pública pode proceder ao tratamento automatizado de dados pessoais dos trabalhadores, referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados no processamento do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto nesta secção.</p> <p align="center">Artigo 327.º Carteiras profissionais</p> <p>A falta de pagamento das quotas não pode prejudicar a passagem de carteiras profissionais ou de quaisquer outros documentos essenciais à actividade profissional do trabalhador, quando a emissão desses documentos seja da competência das associações sindicais.</p>	<p><i>que determine a extinção, transitada em julgado;</i></p> <p><i>b) Pelo presidente da mesa da assembleia geral, mediante certidão ou cópia certificada da acta da assembleia que delibere a extinção, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.</i></p> <p>3 - O serviço referido no número anterior procede ao cancelamento do registo dos estatutos da associação em causa e promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.</p> <p>4 - O serviço referido nos números anteriores remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia certificada da acta da assembleia que delibere a extinção, acompanhada de apreciação fundamentada sobre a legalidade da deliberação, nos oito dias posteriores à publicação do aviso.</p> <p>5 - No caso de a deliberação de extinção da associação ser desconforme com a lei ou os estatutos, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção, a declaração judicial de nulidade da deliberação.</p> <p>6 - O tribunal comunica a declaração judicial de nulidade da deliberação de extinção da associação, transitada em julgado, ao serviço referido nos números anteriores, o qual revoga o cancelamento e promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.</p> <p>7 - A extinção da associação ou a revogação do cancelamento produz efeitos a partir da publicação do respectivo aviso.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO III Quotização sindical</p> <p align="center">Artigo 457.º Quotização sindical e protecção dos trabalhadores</p> <p>1 - O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.</p> <p>2 - A cobrança e entrega de quotas sindicais pelo empregador não podem implicar para o trabalhador qualquer discriminação nem o pagamento de despesas não previstas na lei ou limitar de qualquer modo a sua liberdade de trabalho.</p> <p>3 - O empregador pode proceder ao tratamento informático de dados pessoais dos trabalhadores referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas sindicais.</p> <p>4 - A associação sindical não pode recusar a passagem de documento essencial à actividade profissional do trabalhador que seja da sua competência por motivo de falta de pagamento de quotas.</p> <p align="center">Artigo 457.º Quotização sindical e protecção dos trabalhadores (...)</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Artigo 328.º</p> <p style="text-align: center;">Cobrança de quotas</p> <p>1 - O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para a entidade empregadora pública a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na remuneração do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.</p> <p>2 - A responsabilidade pelas despesas necessárias para a entrega à associação sindical do valor da quota deduzida pela entidade empregadora pública pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador.</p> <p>3 - O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no n.º 1 pode resultar de:</p> <ol style="list-style-type: none">Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;Pedido expresso do trabalhador dirigido à entidade empregadora pública. <p>4 - Na situação prevista na alínea a) do número anterior, a cobrança de quotas por dedução na remuneração do trabalhador com a consequente entrega à respectiva associação sindical depende ainda de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução.</p> <p>5 - Na situação prevista na alínea b) do n.º 3, o pedido expresso do trabalhador constitui manifestação inequívoca da sua vontade de lhe serem descontadas na remuneração as quotas sindicais.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 329.º</p> <p style="text-align: center;">Declaração, pedido e revogação</p> <p>1 - O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no artigo anterior, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração com as seguintes indicações:</p> <ol style="list-style-type: none">Nome e assinatura do trabalhador;Sindicato em que o trabalhador está inscrito;Valor da quota estatutariamente estabelecida. <p>2 - O trabalhador deve enviar cópia ao sindicato respectivo da declaração de autorização ou do pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como da respectiva revogação.</p> <p>3 - A declaração de autorização ou o pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora pública.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 458.º</p> <p style="text-align: center;">Cobrança de quotas sindicais</p> <p>1 - O empregador deve proceder à cobrança e entrega de quotas sindicais quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável o preveja e o trabalhador o autorize, ou mediante opção expressa do trabalhador dirigida ao empregador.</p> <p>2 - O trabalhador deve formular por escrito e assinar a declaração de autorização ou de opção referida no número anterior e nela indicar o valor da quota sindical ou o determinado em percentagem da retribuição a deduzir e a associação sindical à qual o mesmo deve ser entregue.</p> <p>3 - A cobrança e entrega de quota sindical implica que o empregador deduza da retribuição do trabalhador o valor da quota e o entregue à associação sindical respectiva, até ao dia 15 do mês seguinte.</p> <p>4 - A responsabilidade pelas despesas necessárias à entrega da quota sindical pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre empregador e sindicato ou trabalhador.</p> <p>5 - O trabalhador pode fazer cessar a cobrança e entrega de quota sindical pelo empregador mediante declaração escrita e assinada que lhe dirija neste sentido.</p> <p>6 - O trabalhador deve enviar cópias das declarações previstas nos números anteriores à associação sindical respectiva.</p> <p>7 - A declaração de autorização ou de opção do trabalhador de cobrança da quota sindical e a declaração sobre a cessação deste procedimento produzem efeitos a partir do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.</p> <p>8 - Constitui contra-ordenação muito grave a recusa ou falta de cobrança, pelo empregador, da quota sindical, através da dedução na retribuição do trabalhador que a haja autorizado ou decidido.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 458.º</p> <p style="text-align: center;">Cobrança de quotas sindicais (...)</p>
---	--

<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO IV Exercício da actividade sindical no órgão ou serviço Artigo 330.º</p> <p style="text-align: center;">Ação sindical no órgão ou serviço</p> <p>1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do órgão ou serviço, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.</p> <p>2 - O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos órgãos ou serviços.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 331.º</p> <p style="text-align: center;">Reuniões de trabalhadores</p> <p>1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação do órgão competente da associação sindical, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.</p> <p>2 - Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.</p> <p>3 - A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».</p> <p style="text-align: center;">Artigo 332.º</p> <p style="text-align: center;">Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical</p> <p>1 - Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.</p> <p>2 - Nos órgãos ou serviços em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.</p> <p>3 - Sempre que num órgão ou serviço existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 333.º</p> <p style="text-align: center;">Comunicação à entidade empregadora pública sobre eleição e destituição dos delegados sindicais</p> <p>1 - As direcções dos sindicatos comunicam por escrito à entidade empregadora pública a identificação dos delegados sindicais, bem como</p>	<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO IV <i>Actividade sindical na empresa</i> Artigo 460.º</p> <p style="text-align: center;">Direito a actividade sindical na empresa</p> <p><i>Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 461.º</p> <p style="text-align: center;">Reunião de trabalhadores no local de trabalho</p> <p>1 - Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:</p> <p>a) <i>Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;</i></p> <p>b) <i>Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.</i></p> <p>2 - <i>É aplicável à realização de reunião referida no número anterior o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações.</i></p> <p>3 - <i>Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.</i></p> <p>4 - <i>O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contra-ordenação muito grave.</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 462.º</p> <p style="text-align: center;">Eleição, destituição ou cessação de funções de delegado sindical</p> <p>1 - <i>O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, por voto directo e secreto.</i></p> <p>2 - <i>O mandato do delegado sindical não pode ter</i></p>
--	--

daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 - O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 334.º

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Regime é determinado da seguinte forma:

- a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
- b) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
- c) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;
- d) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis membros;
- e) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - seis membros, acrescendo um por cada 200 trabalhadores sindicalizados.

Artigo 335.º

Direito a instalações

Os titulares de cargos dirigentes dos órgãos ou serviços, estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas põem à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram e as condições físicas das instalações o permitam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

duração superior a quatro anos.

3 - Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa, de acordo com as alíneas g) e h) do n.º 1 do artigo 442.º

4 - A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5 - O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

Artigo 462.º

Eleição, destituição ou cessação de funções de delegado sindical
(...)

Artigo 463.º

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, seis;
- e) Em empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número resultante da seguinte fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

2 - Para efeito da alínea e) do número anterior, *n* é o número de trabalhadores sindicalizados.

3 - O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

Artigo 464.º

Direito a instalações

1 - O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

<p>Artigo 336.º</p> <p>Direito de afixação e informação sindical</p> <p>Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do órgão ou serviço e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviço.</p>	<p>Artigo 465.º</p> <p>Afixação e distribuição de informação sindical</p> <p>1 - O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.</p> <p>2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p>
<p>Artigo 337.º</p> <p>Direito a informação e consulta</p> <p>1 - Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.</p> <p>2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em acordo colectivo de trabalho, as seguintes matérias:</p> <p>a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades do órgão ou serviço, do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada e a sua situação financeira;</p> <p>b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no órgão ou serviço e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;</p> <p>c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.</p> <p>3 - Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de direcção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.</p> <p>4 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.</p> <p>5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte da entidade empregadora pública no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.</p>	<p>Artigo 466.º</p> <p>Informação e consulta de delegado sindical</p> <p>1 - O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva:</p> <p>a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;</p> <p>b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;</p> <p>c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.</p> <p>2 - É aplicável à informação e consulta de delegados sindicais o disposto nos n.ºs 1, 2, 4, 5, 6 e 7 do artigo 427.º</p> <p>3 - O disposto no presente artigo não é aplicável a microempresa ou a pequena empresa.</p>
<p>Artigo 338.º</p> <p>Crédito de horas dos delegados sindicais</p> <p>1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de doze horas por mês.</p> <p>2 - O crédito de horas a que se refere o número</p>	<p>Artigo 467.º</p> <p>Crédito de horas de delegado sindical</p> <p>1 - O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.</p>

<p>anterior é atribuído nos termos previstos no n.º 8 do artigo 250.º do anexo ii, «Regulamento», com as necessárias adaptações.</p> <p align="center">SUBSECÇÃO V Membros da direcção das associações sindicais Artigo 339.º</p> <p align="center">Crédito de horas e faltas dos membros da direcção</p> <p>1 - Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.</p> <p>2 - O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é definido nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».</p> <p align="center">SUBTÍTULO II Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho CAPÍTULO I Princípios gerais SECÇÃO I Disposições gerais</p> <p align="center">Artigo 340.º Forma</p> <p>Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho revestem a forma escrita, sob pena de nulidade.</p> <p align="center">Artigo 341.º Limites</p> <p>Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária.</p> <p align="center">Artigo 342.º Publicidade</p> <p>A entidade empregadora pública deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.</p>	<p align="center"><i>2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</i></p> <p align="center">SUBSECÇÃO V <i>Membro de direcção de associação sindical</i> <i>Artigo 468.º</i></p> <p align="center">Crédito de horas e faltas de membro de direcção</p> <p><i>1 - Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.</i></p> <p align="center">SUBTÍTULO II Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho CAPÍTULO I Princípios gerais relativos a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho SECÇÃO I Disposições gerais sobre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho</p> <p align="center">Artigo 477.º Forma de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho</p> <p><i>O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho reveste a forma escrita, sob pena de nulidade.</i></p> <p align="center">Artigo 478.º Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho</p> <p><i>1 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não pode:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Contrariar norma legal imperativa;</i> <i>b) Regular actividades económicas, nomeadamente períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício da actividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;</i> <i>c) Conferir eficácia retroactiva a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.</i> <p><i>2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode instituir regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.</i></p> <p align="center">Artigo 480.º Publicidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável</p> <p><i>1 - O empregador deve afixar em local apropriado da empresa a indicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.</i></p>
--	--

<p style="text-align: center;">SECÇÃO II Concorrência e articulação entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho Artigo 343.º</p> <p style="text-align: center;">Articulação entre acordos colectivos de trabalho</p> <p>1 - Os acordos colectivos de trabalho são articulados, devendo o acordo colectivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos colectivos de entidade empregadora pública.</p> <p>2 - Na falta de acordo colectivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo colectivo de entidade empregadora pública apenas pode regular as matérias de duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios, e de segurança, higiene e saúde no trabalho.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 344.º</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais</p> <p>1 - Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, a decisão de arbitragem necessária afasta a aplicação dos outros instrumentos.</p> <p>2 - Em caso de concorrência entre os regulamentos de extensão, compete aos trabalhadores escolherem, por maioria, no prazo de 30 dias, o instrumento aplicável, comunicando a escolha à entidade empregadora pública.</p> <p>3 - A declaração e a deliberação previstas no número anterior são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adoptado.</p> <p>4 - Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável o instrumento de publicação mais recente.</p> <p>5 - No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal actividade da entidade empregadora pública.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 345.º</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e não negociais</p> <p>A entrada em vigor de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respectivo âmbito, de um anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial.</p>	<p>2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.</p> <p style="text-align: center;">SECÇÃO II Concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho</p> <p style="text-align: center;"><i>Sem correspondência</i></p> <p style="text-align: center;">Artigo 482.º</p> <p style="text-align: center;">Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais</p> <p>1 - Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:</p> <p>a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo ou do contrato colectivo;</p> <p>b) O acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo.</p> <p>2 - Nos outros casos, os trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifica a concorrência escolhem o instrumento aplicável, por maioria, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do instrumento de publicação mais recente,</p>
---	---

<p>CAPÍTULO II Acordo colectivo de trabalho SECÇÃO I Princípio geral Artigo 346.º</p> <p>Promoção da contratação colectiva O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que os regimes previstos em acordos colectivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras públicas.</p> <p>SECÇÃO II Legitimidade, representação, objecto e conteúdo Artigo 347.º</p> <p>Legitimidade e representação 1 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Pelas associações sindicais:i) As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;ii) As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5 % do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;iii) As associações sindicais que representem trabalhadores de todas as	<p>comunicando a escolha ao empregador interessado e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.</p> <p>3 - Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável:</p> <ul style="list-style-type: none">a) O instrumento de publicação mais recente;b) Sendo os instrumentos em concorrência publicados na mesma data, o que regular a principal actividade da empresa. <p>4 - A deliberação prevista no n.º 2 é irrevogável até ao termo da vigência do instrumento adoptado.</p> <p>5 - Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, designadamente através de cláusula de articulação entre convenções colectivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa.</p> <p>Artigo 483.º</p> <p>Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais</p> <p>1 - Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:</p> <ul style="list-style-type: none">a) A decisão de arbitragem obrigatória afasta a aplicação de outro instrumento;b) A portaria de extensão afasta a aplicação de portaria de condições de trabalho. <p>2 - Em caso de concorrência entre portarias de extensão aplica-se o previsto nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior, relativamente às convenções colectivas objecto de extensão.</p> <p>CAPÍTULO II Convenção colectiva SECÇÃO I Contratação colectiva Artigo 485.º</p> <p>Promoção da contratação colectiva O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.</p>
--	--

administrações públicas e, na administração do Estado, em todos os ministérios, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a, pelo menos, 2,5 % do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;

b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

2 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras especiais:

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5 % do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa;

b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e os restantes membros do Governo interessados em função das carreiras objecto dos acordos.

3 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de entidade empregadora pública:

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores;

b) Pela entidade empregadora pública, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o que superintenda no órgão ou serviço, bem como a própria entidade empregadora pública.

4 - Têm ainda legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais as associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo colectivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios das subalíneas ii) ou iii) da alínea a) do n.º 1.

5 - No caso previsto no número anterior o processo negocial decorre conjuntamente.

6 - Os acordos colectivos de trabalho são assinados pelos representantes das associações sindicais determinadas nos termos dos números anteriores, bem como pelos membros do Governo e entidade referidos naqueles números, ou respectivos representantes.

7 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes das associações sindicais:

a) Os membros das respectivas direcções com poderes para contratar;

b) As pessoas, singulares ou colectivas, mandatadas pelas direcções das associações sindicais.

8 - A revogação do mandato só é eficaz após comunicação escrita à outra parte até à data da assinatura do acordo colectivo de trabalho.

9 - Para efeitos do disposto no n.º 6, é representante da entidade empregadora pública, tenha ou não personalidade jurídica, o respectivo dirigente máximo ou aquele no qual tenha sido delegada tal competência.

<p align="center">Artigo 348.º Conteúdo</p> <p>Os acordos colectivos de trabalho devem, designadamente, regular:</p> <ol style="list-style-type: none"> As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento do acordo colectivo de trabalho e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão; O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevivência e o prazo de denúncia; Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas; Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem; A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve. <p align="center">Artigo 349.º Comissão paritária</p> <p>1 - O acordo colectivo de trabalho deve prever a constituição de uma comissão formada por igual número de representantes das entidades signatárias com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.</p> <p>2 - O funcionamento da comissão é regulado pelo acordo colectivo de trabalho.</p> <p>3 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.</p> <p>4 - A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando o acordo colectivo de trabalho a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos do acordo colectivo de trabalho.</p> <p>5 - A deliberação tomada por unanimidade pode ser objecto de regulamento de extensão.</p> <p align="center">Artigo 350.º Conteúdo obrigatório</p> <p>O acordo colectivo de trabalho deve referir:</p> <ol style="list-style-type: none"> Designação das entidades celebrantes; Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes; Âmbito de aplicação; Data de celebração; Acordo colectivo de trabalho alterado e respectiva data de publicação, caso exista; Prazo de vigência, caso exista; Estimativa pelas entidades celebrantes do número de órgãos ou serviços e de trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho. 	<p align="center">Artigo 492.º Conteúdo de convenção colectiva</p> <p>1 - A convenção colectiva deve indicar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Designação das entidades celebrantes; Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes; Âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico de aplicação, excepto tratando-se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista; Data de celebração; Convenção revista e respectiva data de publicação, se for o caso; Valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados; Estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção. <p>2 - A convenção colectiva deve regular:</p> <ol style="list-style-type: none"> As relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos colectivos decorrentes da sua aplicação ou revisão; As acções de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador; As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde; Medidas que visem a efectiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação; Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais; Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem; A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a actividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve; Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. <p>3 - A convenção colectiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.</p> <p>4 - A convenção colectiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">SECÇÃO III Negociação Artigo 351.º Proposta</p> <p>1 - O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou de revisão de um acordo colectivo de trabalho.</p> <p>2 - A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:</p> <p>a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras;</p> <p>b) Indicação do acordo colectivo de trabalho que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 352.º Resposta</p> <p>1 - A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.</p> <p>2 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.</p> <p>3 - A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do número anterior, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 493.º Comissão paritária</p> <p>1 - A comissão paritária a que se refere o n.º 3 do artigo anterior é formada por igual número de representantes das entidades celebrantes.</p> <p>2 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.</p> <p>3 - A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva e considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita.</p> <p>4 - A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção.</p> <p style="text-align: center;">Art.492.º (...)</p> <p style="text-align: center;">Artigo 486.º Proposta negocial</p> <p>1 - O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte de proposta de celebração ou de revisão de uma convenção colectiva.</p> <p>2 - A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:</p> <p>a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio ou em representação de outras;</p> <p>b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 487.º Resposta à proposta</p> <p>1 - A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.</p> <p>2 - Em caso de proposta de revisão de uma convenção colectiva, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.</p> <p>3 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.</p> <p>4 - Em caso de falta de resposta ou de contraproposta, no prazo a que se refere o n.º 1 e nos termos do n.º 3, o proponente pode requerer a conciliação.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.</p>
---	---

Artigo 353.º

Prioridade em matéria negocial

1 - As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade às matérias dos suplementos remuneratórios, dos prémios de desempenho e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - A inviabilidade do acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

Artigo 354.º

Boa fé na negociação

1 - As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

2 - Os representantes das partes no processo de negociação colectiva devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e às entidades empregadoras públicas interessadas, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.

3 - Cada uma das partes do processo deve, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.

4 - Não pode ser recusado, no decurso de processos de negociação dos acordos colectivos de entidade empregadora pública, o fornecimento de planos e relatórios de actividades e de orçamentos dos órgãos ou serviços e, em qualquer caso, a indicação do número de trabalhadores, por categoria, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.

Artigo 355.º

Apoio técnico da Administração

Na preparação da proposta e respectiva resposta e durante as negociações, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e os demais órgãos e serviços fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que por elas seja requerida.

SECÇÃO IV

Depósito

Artigo 356.º

Depósito

1 - O acordo colectivo de trabalho, bem como a respectiva revogação, é entregue para depósito, na Direcção-Geral da Administração e do Emprego

Artigo 488.º

Prioridade em matéria negocial

1 - As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade à negociação da retribuição e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança e saúde no trabalho.

2 - A inviabilidade de acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

Artigo 489.º

Boa fé na negociação

1 - As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a brevidade possível a propostas e contrapropostas, observando o protocolo negocial, caso exista, e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

2 - Os representantes das associações sindicais e de empregadores devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores interessados, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obter a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.

3 - Cada uma das partes deve facultar à outra os elementos ou informações que esta solicitar, na medida em que tal não prejudique a defesa dos seus interesses.

4 - Não pode ser recusado, no decurso de processo de negociação de acordo colectivo e de empresa, o fornecimento dos relatórios e contas de empresas já publicados e o número de trabalhadores, por categoria profissional, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.

5 - Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião convocada nos termos do n.º 1.

Artigo 490.º

Apoio técnico da Administração

1 - Na preparação da proposta negocial e da respectiva resposta, bem como durante as negociações, os serviços competentes dos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que estas solicitem.

2 - As partes devem enviar as propostas e respostas, com a respectiva fundamentação, ao ministério responsável pela área laboral nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

SECÇÃO III

Depósito de convenção colectiva

Artigo 494.º

Procedimento do depósito de convenção colectiva

1 - A convenção colectiva é entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério

<p>Público, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.</p> <p>2 - O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à recepção do acordo colectivo de trabalho nos serviços referidos no número anterior.</p> <p>NOTA: Ver Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28-9 Ver Despacho n.º 1110-A/2010, de 15-1 Ver Aviso n.º 1049-A/2010, de 15-1 Artigo 357.º</p> <p align="center">Recusa de depósito</p> <p>1 - O depósito dos acordos colectivos de trabalho é recusado:</p> <ol style="list-style-type: none"> Se não obedecerem ao disposto no artigo 350.º; Se não forem acompanhados dos títulos de representação exigidos no artigo 347.º; Se os sujeitos outorgantes carecerem de capacidade para a sua celebração; Se não tiver decorrido o prazo de 10 meses após a data da entrada em vigor do acordo colectivo de trabalho; Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido três revisões. <p>2 - A decisão de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, é imediatamente notificada às partes e devolvido o respectivo acordo colectivo de trabalho.</p> <p align="center">Artigo 358.º</p> <p align="center">Alteração dos acordos</p> <p>1 - Por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efectuado ou recusado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao conteúdo do acordo colectivo de trabalho entregue para esse efeito.</p> <p>2 - A alteração referida no número anterior interrompe o prazo previsto no n.º 2 do artigo 356.º</p> <p align="center">SECÇÃO V</p> <p align="center">Âmbito pessoal</p> <p align="center">Artigo 359.º</p> <p align="center">Princípio da filiação</p> <p>1 - O acordo colectivo de trabalho obriga as entidades empregadoras públicas abrangidas pelo seu âmbito de aplicação e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.</p> <p>2 - O acordo colectivo de trabalho outorgado pelas uniões, federações e confederações obriga os trabalhadores inscritos nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações.</p>	<p><i>responsável pela área laboral.</i></p> <p>2 - <i>A terceira revisão parcial consecutiva de uma convenção deve ser acompanhada de texto consolidado assinado nos mesmos termos, o qual, em caso de divergência, prevalece sobre os textos a que se refere.</i></p> <p>3 - <i>A convenção e o texto consolidado são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.</i></p> <p>4 - <i>O depósito depende de a convenção satisfazer os seguintes requisitos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Ser celebrada por quem tenha capacidade para o efeito;</i> <i>Ser acompanhada de títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes, no caso referido na alínea d) do n.º 2 do artigo 491.º, emitidos por quem possa vincular as associações sindicais e as associações de empregadores ou os empregadores celebrantes;</i> <i>Obedecer ao disposto no n.º 1 do artigo 492.º;</i> <i>Ser acompanhada de texto consolidado, sendo caso disso;</i> <i>Obedecer ao disposto no n.º 3, bem como o texto consolidado, sendo caso disso.</i> <p>5 - <i>O pedido de depósito deve ser decidido no prazo de 15 dias a contar da recepção da convenção pelo serviço competente.</i></p> <p>6 - <i>A recusa fundamentada do depósito é imediatamente notificada às partes, sendo devolvidos a convenção colectiva, o texto consolidado e os títulos comprovativos da representação.</i></p> <p>7 - <i>Considera-se depositada a convenção cujo pedido de depósito não seja decidido no prazo referido no n.º 5.</i></p> <p align="center">Artigo 495.º</p> <p align="center">Alteração de convenção antes da decisão sobre o depósito</p> <p>1 - <i>Enquanto o pedido de depósito não for decidido, as partes podem efectuar, por acordo, qualquer alteração formal ou substancial da convenção entregue para esse efeito.</i></p> <p>2 - <i>A alteração referida no n.º 1 interrompe o prazo de depósito referido no n.º 5 do artigo anterior.</i></p> <p align="center">SECÇÃO IV</p> <p align="center">Âmbito pessoal de convenção colectiva</p> <p align="center">Artigo 496.º</p> <p align="center">Princípio da filiação</p> <p>1 - <i>A convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante.</i></p> <p>2 - <i>A convenção celebrada por união, federação ou confederação obriga os empregadores e os trabalhadores filiados, respectivamente, em associações de empregadores ou sindicatos representados por aquela organização quando celebre em nome próprio, nos termos dos respectivos estatutos, ou em conformidade com os</i></p>
--	---

<p>Artigo 360.º Efeitos da filiação</p> <p>Os acordos colectivos de trabalho abrangem os trabalhadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência dos mesmos acordos.</p> <p>Artigo 361.º Efeitos da desfiliação</p> <p>1 - Em caso de desfiliação dos trabalhadores ou das respectivas associações, dos sujeitos outorgantes, o acordo colectivo de trabalho aplica-se até ao final do prazo que dele expressamente constar ou, sendo o acordo objecto de alteração, até à sua entrada em vigor.</p> <p>2 - No caso de o acordo colectivo de trabalho não ter prazo de vigência, os trabalhadores ou as respectivas associações que se tenham desfiliado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.</p> <p>Artigo 362.º Efeitos da sucessão nas atribuições</p> <p>1 - Em caso de reorganização de órgãos ou serviços com transferência das suas atribuições ou competências para outro órgão ou serviço, os acordos colectivos de entidade empregadora pública que vinculam aqueles órgãos ou serviços são aplicáveis ao órgão ou serviço integrador até ao termo dos respectivos prazos de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro acordo colectivo de entidade empregadora pública passar a aplicar-se ao órgão ou serviço integrador.</p> <p>2 - Em caso de transferência de atribuições ou de responsabilidade de gestão de órgão ou serviço para entidades públicas empresariais ou entidades privadas sob qualquer forma, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula aquele órgão ou serviço é aplicável a estas entidades até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se às mesmas entidades.</p> <p>SECÇÃO VI Âmbito temporal Artigo 363.º Vigência</p> <p>1 - O acordo colectivo de trabalho vigora pelo prazo que dele constar, não podendo ser inferior a um ano.</p> <p>2 - Decorrido o prazo de vigência aplica-se o seguinte regime:</p> <p>a) O acordo colectivo de trabalho renova-se nos termos nele previstos;</p> <p>b) No caso de o acordo colectivo de trabalho não regular a matéria prevista na alínea anterior,</p>	<p><i>mandatos a que se refere o n.º 2 do artigo 491.º</i></p> <p>3 - A convenção abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante a vigência da mesma.</p> <p>4 - Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie de entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja.</p> <p>Artigo 496.º Princípio da filiação (...)</p> <p>SECÇÃO V Âmbito temporal de convenção colectiva Artigo 499.º Vigência e renovação de convenção colectiva</p> <p>1 - A convenção colectiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos.</p> <p>2 - Considera-se que a convenção, caso não preveja prazo de vigência, vigora pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período.</p>
--	--

renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3 - O acordo colectivo de trabalho pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogêneo de cláusulas.

4 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do regime previsto no artigo seguinte.

**Artigo 364.º
Sobrevigência**

1 - Qualquer acordo colectivo de trabalho pode ser denunciado, independentemente do período de vigência ou das cláusulas de renovação nele previstas, decorrido o prazo de 10 anos contado desde a sua entrada em vigor ou, sendo o caso, da sua última revisão global.

2 - Havendo denúncia, o acordo colectivo de trabalho renova-se por um período de 18 meses, devendo as partes promover os procedimentos conducentes à celebração de novo acordo.

3 - Decorrido o período referido no número anterior o acordo colectivo de trabalho caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de um outro acordo colectivo de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pelo mesmo acordo nos contratos no que respeita a:

- a) Remuneração do trabalhador;
- b) Duração do tempo de trabalho.

4 - Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do presente Regime.

5 - Decorrido o prazo de um ano após a caducidade do acordo colectivo de trabalho sem que tenha sido celebrado um novo acordo e esgotados os meios de resolução de conflitos colectivos, qualquer das partes pode acionar a arbitragem necessária, mediante comunicação à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo colectivo de trabalho e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Artigo 501.º

Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva

1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia da convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

2 - Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes.

3 - Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

4 - Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

5 - Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.

6 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

7 - Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.

8 - As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.

9 - O acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.

<p>Artigo 365.º Denúncia</p> <p>1 - O acordo colectivo de trabalho pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.</p> <p>2 - A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no artigo 363.º ou no n.º 1 do artigo 364.º</p> <p>Artigo 366.º Cessação</p> <p>O acordo colectivo de trabalho pode cessar:</p> <p>a) Mediante revogação por acordo das partes;</p> <p>b) Por caducidade, nos termos do artigo 364.º</p> <p>Artigo 367.º Sucessão de acordos colectivos de trabalho</p> <p>1 - O acordo colectivo de trabalho posterior revoga integralmente o acordo anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.</p> <p>2 - A mera sucessão de acordos colectivos de trabalho não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores.</p> <p>3 - Os direitos decorrentes de acordo colectivo de trabalho só podem ser reduzidos por novo acordo de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.</p> <p>4 - No caso previsto no número anterior, o novo acordo colectivo de trabalho prejudica os direitos decorrentes de acordo anterior, salvo se, no novo acordo, forem expressamente ressalvados pelas partes.</p> <p>SECÇÃO VII Cumprimento Artigo 368.º Execução</p> <p>1 - No cumprimento do acordo colectivo de trabalho devem as partes, tal como os respectivos filiados, proceder de boa fé.</p> <p>2 - Durante a execução do acordo colectivo de trabalho atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.</p> <p>Artigo 369.º Incumprimento</p> <p>A parte outorgante do acordo colectivo de</p>	<p>Artigo 500.º Denúncia de convenção colectiva</p> <p>1 - Qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.</p> <p>2 - Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.</p> <p>Artigo 502.º Cessação da vigência de convenção colectiva</p> <p>1 - A convenção colectiva pode cessar:</p> <p>a) Mediante revogação por acordo das partes;</p> <p>b) Por caducidade, nos termos do artigo anterior.</p> <p>2 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção colectiva.</p> <p>3 - A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.</p> <p>4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção colectiva, nos termos do artigo anterior.</p> <p>Artigo 503.º Sucessão de convenções colectivas</p> <p>1 - A convenção colectiva posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.</p> <p>2 - A mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores.</p> <p>3 - Os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.</p> <p>4 - No caso previsto no número anterior, a nova convenção prejudica os direitos decorrentes de convenção precedente, salvo se forem expressamente ressalvados pelas partes na nova convenção.</p> <p><i>Sem correspondência</i></p>
--	--

trabalho, bem como os respectivos filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergentes são responsáveis pelo prejuízo causado, nos termos gerais.

CAPÍTULO III
Acordo de adesão
Artigo 370.º

Adesão a acordos colectivos de trabalho e a decisões arbitrais

1 - As associações sindicais e, no caso de acordos colectivos de entidade empregadora pública, as entidades empregadoras públicas, podem aderir a acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais em vigor.

2 - A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação do acordo, se nela tivessem participado.

3 - Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo do acordo colectivo de trabalho ou da decisão arbitral ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4 - Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes à legitimidade, à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos colectivos de trabalho.

CAPÍTULO IV
Arbitragem
SECÇÃO I
Arbitragem voluntária
Artigo 371.º
Admissibilidade

A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos artigos seguintes, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de um acordo colectivo de trabalho.

Artigo 372.º
Funcionamento

1 - A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

2 - No caso de não ter sido feita a designação do terceiro árbitro, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.

3 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

4 - Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito de obter das partes, da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e dos demais órgãos e serviços a informação necessária de que estes disponham.

5 - Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da

CAPÍTULO III
Acordo de adesão
Artigo 504.º

Adesão a convenção colectiva ou a decisão arbitral

1 - A associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador pode aderir a convenção colectiva ou a decisão arbitral em vigor.

2 - A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela tivesse participado.

3 - Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção ou da decisão arbitral, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4 - Ao acordo de adesão aplicam-se as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção colectiva.

CAPÍTULO IV
Arbitragem
SECÇÃO II
Arbitragem voluntária
Artigo 506.º

Admissibilidade da arbitragem voluntária

A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção colectiva.

Artigo 507.º

Funcionamento da arbitragem voluntária

1 - A arbitragem voluntária rege-se por acordo das partes ou, na sua falta, pelo disposto nos números seguintes.

2 - A arbitragem é realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles.

3 - As partes informam o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do início e do termo do procedimento.

4 - Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito de obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade a informação disponível de que necessitem.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a não nomeação de árbitro nos termos do n.º 2 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

decisão.

6 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

Artigo 373.º

Efeitos da decisão arbitral

1 - A decisão arbitral produz os efeitos do acordo colectivo de trabalho.

2 - Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para os acordos colectivos de trabalho.

SECÇÃO II

Arbitragem necessária

Artigo 374.º

Funcionamento

1 - A arbitragem necessária é accionada mediante comunicação fundamentada de qualquer das partes à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo colectivo de trabalho e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

2 - Nas quarenta e oito horas subsequentes à comunicação a que se refere o número anterior, as partes nomeiam o respectivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra parte e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

3 - No prazo de setenta e duas horas a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas vinte e quatro horas subsequentes, às entidades referidas na parte final do número anterior.

4 - No caso de não ter sido feita a nomeação do árbitro por uma das partes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede, no prazo de cinco dias úteis, ao sorteio do árbitro em falta de entre os constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou das entidades empregadoras públicas, consoante os casos, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas quarenta e oito horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros nomeados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.

5 - No caso de não ter sido feita a escolha do terceiro árbitro, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.

6 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiverem presentes.

7 - O regime da arbitragem voluntária estabelecido na secção anterior é subsidiariamente aplicável, sem prejuízo da regulamentação prevista no anexo ii, «Regulamento».

SECÇÃO IV

Arbitragem necessária

SECÇÃO V

Disposições comuns à arbitragem obrigatória e à arbitragem necessária

Artigo 512.º

Competência do Conselho Económico e Social

1 - Compete ao presidente do Conselho Económico e Social participar na constituição das listas de árbitros nos termos de lei específica.

2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária.

3 - O Conselho Económico e Social assegura:

- a) O pagamento de honorários, despesas de deslocação e de estada de árbitros e peritos;
- b) O apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento do tribunal arbitral.

Artigo 513.º

Regulamentação da arbitragem obrigatória e arbitragem necessária

O regime da arbitragem obrigatória e da arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.

NOTA: Ver [Dec.-Lei n.º 259/2009](#), de 25-9.

Artigo 512.º

Competência do Conselho Económico e Social

(...)

<p>Artigo 375.º</p> <p>Listas de árbitros</p> <p>1 - As listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas são compostas por oito árbitros e elaboradas, no prazo de três meses após a entrada em vigor do RCTFP, pelas confederações sindicais e pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, respectivamente.</p> <p>2 - No caso de as listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e, ou, das entidades empregadoras públicas não terem sido elaboradas nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.</p> <p>3 - A lista de árbitros presidentes é constituída por juízes ou magistrados jubilados, indicados, em número de três, por cada uma das seguintes entidades:</p> <p>a) Conselho Superior da Magistratura;</p> <p>b) Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais;</p> <p>c) Conselho Superior do Ministério Público.</p> <p>4 - Cada lista vigora durante um período de três anos.</p> <p>5 - As listas de árbitros são comunicadas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, que garante a sua permanente actualização.</p> <p>Artigo 376.º</p> <p>Efeitos da decisão arbitral</p> <p>A decisão arbitral produz os efeitos da arbitragem voluntária.</p> <p>Artigo 377.º</p> <p>Legislação complementar</p> <p>O desenvolvimento do regime previsto na presente secção consta do anexo ii, «Regulamento».</p> <p>CAPÍTULO V</p> <p>Regulamento de extensão</p> <p>Artigo 378.º</p> <p>Extensão de acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais</p> <p>O âmbito de aplicação definido nos acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais pode ser estendido, após a sua entrada em vigor, por regulamentos de extensão.</p> <p>Artigo 379.º</p> <p>Competência</p> <p>Compete aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública a emissão de regulamentos de extensão, nos termos dos artigos seguintes.</p>	<p>CAPÍTULO V</p> <p>Portaria de extensão</p> <p>Artigo 514.º</p> <p>Extensão de convenção colectiva ou decisão arbitral</p> <p>1 - A convenção colectiva ou decisão arbitral em vigor pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento.</p> <p>2 - A extensão é possível mediante ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere.</p> <p>Artigo 516.º</p> <p>Competência e procedimento para emissão de portaria de extensão</p> <p>1 - Compete ao ministro responsável pela área laboral a emissão de portaria de extensão, salvo havendo oposição a esta por motivos de ordem económica, caso em que a competência é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de actividade.</p> <p>2 - O ministro responsável pela área laboral manda publicar o projecto de portaria de extensão no Boletim do Trabalho e Emprego.</p> <p>3 - Qualquer pessoa singular ou colectiva que possa ser, ainda que indirectamente, afectada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 15 dias seguintes à publicação do projecto.</p> <p>4 - O Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.</p> <p>Artigo 514.º</p> <p>Extensão de convenção colectiva ou decisão arbitral</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 516.º</p> <p>Competência e procedimento para emissão de portaria de extensão</p> <p>(...)</p>
---	--

<p style="text-align: center;">Artigo 380.º</p> <p style="text-align: center;">Admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão</p> <p>1 - A emissão de um regulamento de extensão só é possível estando em causa circunstâncias sociais e económicas que fundamentadamente a justifiquem e após esgotadas todas as diligências legalmente previstas para a celebração de instrumentos de regulamentação colectiva negociais.</p> <p>2 - Verificados os pressupostos referidos no número anterior, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de:</p> <p>a) Acordos colectivos de carreira ou decisões arbitrais a outros trabalhadores, desde que os mesmos se encontrem abrangidos pelo âmbito de aplicação daqueles instrumentos;</p> <p>b) Acordos colectivos de entidade empregadora pública ou decisões arbitrais a outra ou outras entidades empregadoras públicas.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 381.º</p> <p style="text-align: center;">Procedimento de elaboração do regulamento de extensão</p> <p>1 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública mandam publicar o projecto de regulamento de extensão na 2.ª série do Diário da República.</p> <p>2 - Nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.</p> <p>3 - Têm legitimidade para intervir no procedimento quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectados pela emissão do regulamento de extensão.</p> <p>4 - O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI</p> <p style="text-align: center;">Publicação e entrada em vigor</p> <p style="text-align: center;">Artigo 382.º</p> <p style="text-align: center;">Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho</p> <p>1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a sua revogação, são publicados na 2.ª série do Diário da República e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.</p> <p>2 - Compete à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público proceder à publicação na 2.ª série do Diário da República de avisos sobre a data da cessação da vigência de acordos colectivos de trabalho.</p> <p>3 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam objecto de três</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII</p> <p style="text-align: center;">Publicação, entrada em vigor e aplicação</p> <p style="text-align: center;">Artigo 519.º</p> <p style="text-align: center;">Publicação e entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho</p> <p>1 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho é publicado no Boletim do Trabalho e Emprego e entra em vigor, após a publicação, nos termos da lei.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não prejudica a publicação de portaria de extensão e de portaria de condições de trabalho no Diário da República, da qual depende a respectiva entrada em vigor.</p> <p>3 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que seja objecto de três revisões parciais consecutivas é integralmente republicado.</p>
--	---

revisões são integralmente republicados.

SUBTÍTULO III

Conflitos colectivos

CAPÍTULO I

Resolução de conflitos colectivos

SECÇÃO I

Princípio geral

Artigo 383.º

Boa fé

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

SECÇÃO II

Conciliação

Artigo 384.º

Admissibilidade

1 - Os conflitos colectivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de um acordo colectivo de trabalho, podem ser dirimidos por conciliação.

2 - Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

Artigo 385.º

Funcionamento

1 - A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:

- a) Por acordo das partes;
- b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

2 - Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respectivo objecto.

3 - A conciliação é efectuada, caso seja requerida por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 3 do artigo 375.º, assessorado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

4 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.

5 - No caso de a conciliação não ter sido requerida nos termos do n.º 3, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

6 - No procedimento conciliatório é sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo vai incidir.

Artigo 386.º

Procedimento de conciliação

1 - Tendo sido requerida nos termos do n.º 3 do artigo anterior, as partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, nos 15 dias seguintes à apresentação do pedido.

2 - A Direcção-Geral da Administração e do

SUBTÍTULO III

Conflitos colectivos de trabalho

CAPÍTULO I

Resolução de conflitos colectivos de trabalho

SECÇÃO I

Princípio de boa fé

Artigo 522.º

Boa fé

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

SECÇÃO II

Conciliação

Artigo 523.º

Admissibilidade e regime da conciliação

1 - O conflito colectivo de trabalho, designadamente resultante da celebração ou revisão de convenção colectiva, pode ser resolvido por conciliação.

2 - Na falta de regulamentação convencional, a conciliação rege-se pelo disposto no número seguinte e no artigo seguinte.

3 - A conciliação pode ter lugar em qualquer altura:

- a) Por acordo das partes;
- b) Por iniciativa de uma das partes, em caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão de convenção colectiva, ou mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

Artigo 523.º

Admissibilidade e regime da conciliação

(...)

Artigo 524.º

Procedimento de conciliação

1 - A conciliação, caso seja requerida, é efectuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade.

<p>Emprego Público deve convidar a participar na conciliação que tenha por objecto a revisão de um acordo colectivo de trabalho as partes no processo de negociação que não requeiram a conciliação.</p> <p>3 - As partes referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>4 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.</p>	<p>2 - O requerimento de conciliação deve indicar a situação que a fundamenta e o objecto da mesma, juntando prova do aviso prévio no caso de ser subscrito por uma das partes.</p> <p>3 - Nos 10 dias seguintes à apresentação do requerimento, o serviço competente verifica a regularidade daquele e convoca as partes para o início da conciliação, devendo, em caso de revisão de convenção colectiva, convidar para a conciliação a associação sindical ou de empregadores participantes no processo de negociação e não envolvida no requerimento.</p> <p>4 - A associação sindical ou de empregadores referida na segunda parte do número anterior deve responder ao convite no prazo de cinco dias.</p> <p>5 - As partes convocadas devem comparecer em reunião de conciliação.</p> <p>6 - A conciliação inicia-se com a definição das matérias sobre as quais vai incidir.</p> <p>7 - No caso de a conciliação ser efectuada por outra entidade, as partes devem informar do início e termo respectivos o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.</p> <p>8 - Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião para que tenha sido convocado.</p>
<p>Artigo 387.º</p> <p>Transformação da conciliação em mediação</p> <p>A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.</p>	<p>Artigo 525.º</p> <p>Transformação da conciliação em mediação</p> <p>A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.</p>
<p>SECÇÃO III</p> <p>Mediação</p> <p>Artigo 388.º</p> <p>Admissibilidade</p> <p>1 - As partes podem a todo o tempo acordar em submeter a mediação os conflitos colectivos, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de um acordo colectivo de trabalho.</p> <p>2 - Para os efeitos previstos no número anterior, as partes podem recorrer a serviços públicos de mediação ou outros sistemas de mediação laboral.</p> <p>3 - Na falta do acordo previsto no n.º 1, uma das partes pode requerer, um mês após o início da conciliação, a intervenção de uma das personalidades constantes da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador.</p> <p>4 - Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respectivo objecto.</p>	<p>SECÇÃO III</p> <p>Mediação</p> <p>Artigo 526.º</p> <p>Admissibilidade e regime da mediação</p> <p>1 - O conflito colectivo de trabalho, designadamente resultante da celebração ou revisão de uma convenção colectiva, pode ser resolvido por mediação.</p> <p>2 - Na falta de regulamentação convencional, a mediação rege-se pelo disposto no número seguinte e nos artigos seguintes.</p> <p>3 - A mediação pode ter lugar:</p> <p>a) Por acordo das partes, em qualquer altura, nomeadamente no decurso da conciliação;</p> <p>b) Por iniciativa de uma das partes, um mês após o início de conciliação, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.</p>
<p>Artigo 389.º</p> <p>Funcionamento</p> <p>1 - A mediação é efectuada, caso seja requerida por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 3 do artigo 375.º, assessorado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.</p> <p>2 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direcção-Geral da Administração e</p>	<p>Artigo 527.º</p> <p>Procedimento de mediação</p> <p>1 - A mediação, caso seja requerida, é efectuada por mediador nomeado pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade.</p> <p>2 - O requerimento de mediação deve indicar a</p>

<p>do Emprego Público de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>3 - No caso de a mediação não ter sido requerida nos termos do número anterior, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.</p> <p>4 - Se a mediação for requerida apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar à outra parte que se pronuncie sobre o respectivo objecto.</p> <p>5 - Se as partes discordarem sobre o objecto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.</p> <p>6 - Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer órgão ou serviço os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.</p> <p>7 - O mediador deve remeter às partes a sua proposta por carta registada no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação.</p> <p>8 - A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias a contar da sua recepção.</p> <p>9 - Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunica, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.</p> <p>10 - O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.</p> <p align="center">Artigo 390.º Convocatória pelo mediador</p> <p>1 - Até ao termo do prazo referido na parte final do n.º 7 do artigo anterior, o mediador pode realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.</p> <p>2 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.</p>	<p><i>situação que a fundamenta e o objecto da mesma, juntando prova da comunicação à outra parte caso seja subscrito por uma das partes.</i></p> <p>3 - Nos 10 dias seguintes à apresentação do requerimento, o serviço competente verifica a regularidade daquele e nomeia o mediador, dando do facto conhecimento às partes.</p> <p>4 - Caso a mediação seja requerida por uma das partes, o mediador solicita à outra que se pronuncie sobre o objecto da mesma e, em caso de divergência, decide tendo em consideração a viabilidade da mediação.</p> <p>5 - Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.</p> <p>6 - As partes devem comparecer em reuniões convocadas pelo mediador.</p> <p>7 - O mediador deve remeter a proposta às partes no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação e, no decurso do prazo referido no número seguinte, pode contactar qualquer das partes em separado, se o considerar conveniente para a obtenção do acordo.</p> <p>8 - A aceitação da proposta por qualquer das partes deve ser comunicada ao mediador no prazo de 10 dias a contar da sua recepção.</p> <p>9 - Recebidas as respostas ou decorrido o prazo estabelecido no número anterior, o mediador comunica em simultâneo a cada uma das partes a aceitação ou recusa da proposta, no prazo de dois dias.</p> <p>10 - O mediador deve guardar sigilo sobre as informações recebidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.</p> <p>11 - Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião convocada pelo mediador.</p> <p align="center">Artigo 528.º Mediação por outra entidade</p> <p>1 - As partes podem solicitar ao ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento conjunto, o recurso a uma personalidade constante da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador.</p> <p>2 - Caso o ministro concorde e a personalidade escolhida aceite ser mediador, os correspondentes encargos são suportados pelo ministério responsável pela área laboral.</p> <p>3 - No caso de a mediação não ser efectuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, este deve ser informado pelas partes dos respectivos início e termo.</p>
--	--

<p>SECÇÃO IV Arbitragem Artigo 391.º Arbitragem</p> <p>Os conflitos colectivos podem ser dirimidos por arbitragem nos termos previstos nos artigos 371.º a 377.º</p> <p>CAPÍTULO II Greve</p> <p>Artigo 392.º Direito à greve</p> <p>1 - A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores. 2 - Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve. 3 - O direito à greve é irrenunciável.</p> <p>Artigo 393.º Competência para declarar a greve</p> <p>1 - O recurso à greve é decidido pelas associações sindicais. 2 - Sem prejuízo do direito reconhecido às associações sindicais no número anterior, as assembleias de trabalhadores podem decidir do recurso à greve, por voto secreto, desde que no respectivo órgão ou serviço a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores. 3 - As assembleias referidas no número anterior deliberam validamente desde que participe na votação a maioria dos trabalhadores do órgão ou serviço e que a declaração de greve seja aprovada pela maioria dos votantes.</p> <p>Artigo 394.º Representação dos trabalhadores</p> <p>1 - Os trabalhadores em greve serão representados pela associação ou associações sindicais ou por uma comissão eleita para o efeito, no caso a que se refere o n.º 2 do artigo anterior. 2 - As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.</p> <p>Artigo 395.º Piquetes de greve</p> <p>A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolver actividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos não aderentes.</p>	<p>SECÇÃO IV Arbitragem Artigo 529.º Arbitragem</p> <p><i>Os conflitos colectivos de trabalho que não resultem da celebração ou revisão de convenção colectiva podem ser dirimidos por arbitragem, nos termos previstos nos artigos 506.º e 507.º</i></p> <p>CAPÍTULO II Greve e proibição de lock-out</p> <p>SECÇÃO I Greve</p> <p>Artigo 530.º Direito à greve</p> <p>1 - A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores. 2 - Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve. 3 - O direito à greve é irrenunciável.</p> <p>Artigo 531.º Competência para declarar a greve</p> <p>1 - O recurso à greve é decidido por associações sindicais. 2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a assembleia de trabalhadores da empresa pode deliberar o recurso à greve desde que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais, a assembleia seja convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores, a maioria dos trabalhadores participe na votação e a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.</p> <p>Artigo 532.º Representação dos trabalhadores em greve</p> <p>1 - Os trabalhadores em greve são representados pela associação ou associações sindicais que decidiram o recurso à greve ou, no caso referido no n.º 2 do artigo anterior, por uma comissão de greve, eleita pela mesma assembleia. 2 - As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.</p> <p>Artigo 533.º Piquete de greve</p> <p>A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolverem actividades tendentes a persuadir, por meios pacíficos, os trabalhadores a aderirem à greve, sem prejuízo do respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Artigo 396.º Aviso prévio</p> <p>1 - As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir à entidade empregadora pública, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aos restantes membros do Governo competentes, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis.</p> <p>2 - Para os casos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 399.º, o prazo de aviso prévio é de 10 dias úteis.</p> <p>3 - O aviso prévio deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como, sempre que a greve se realize em órgão ou serviço que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de definição de serviços mínimos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 397.º Proibição de substituição dos grevistas</p> <p>1 - A entidade empregadora pública não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do aviso prévio referido no número anterior não trabalhavam no respectivo órgão ou serviço, nem pode, desde aquela data, admitir novos trabalhadores para aquele efeito.</p> <p>2 - A concreta tarefa desempenhada pelo trabalhador em greve não pode, durante esse período, ser realizada por empresa especialmente contratada para o efeito, salvo no caso de não estarem garantidos a satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 398.º Efeitos da greve</p> <p>1 - A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato, nomeadamente o direito à remuneração e, em consequência, desvincula-os dos deveres de subordinação e assiduidade.</p> <p>2 - Relativamente aos vínculos laborais dos grevistas, mantêm-se, durante a greve, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, assim como os direitos previstos na legislação sobre protecção social e as prestações devidas por acidentes de trabalho e doenças profissionais.</p> <p>3 - O período de suspensão não pode prejudicar a antiguidade e os efeitos dela decorrentes, nomeadamente no que respeita à contagem de tempo de serviço.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 534.º Aviso prévio de greve</p> <p>1 - A entidade que decida o recurso à greve deve dirigir ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral um aviso com a antecedência mínima de cinco dias úteis ou, em situação referida no n.º 1 do artigo 537.º, 10 dias úteis.</p> <p>2 - O aviso prévio de greve deve ser feito por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social.</p> <p>3 - O aviso prévio deve conter uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos.</p> <p>4 - Caso os serviços a que se refere o número anterior estejam definidos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este pode determinar que o aviso prévio não necessita de conter proposta sobre os mesmos serviços, desde que seja devidamente identificado o respectivo instrumento.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 535.º Proibição de substituição de grevistas</p> <p>1 - O empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, à data do aviso prévio, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço nem pode, desde essa data, admitir trabalhadores para aquele fim.</p> <p>2 - A tarefa a cargo de trabalhador em greve não pode, durante esta, ser realizada por empresa contratada para esse fim, salvo em caso de incumprimento dos serviços mínimos necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou à segurança e manutenção de equipamento e instalações e na estrita medida necessária à prestação desses serviços.</p> <p>3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números anteriores.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 536.º Efeitos da greve</p> <p>1 - A greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade.</p> <p>2 - Durante a greve, mantêm-se, além dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, os direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional.</p> <p>3 - O período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica os efeitos decorrentes desta.</p>
--	---

Artigo 399.º

Obrigações durante a greve

1 - Nos órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis ficam as associações sindicais e os trabalhadores obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se órgãos ou serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:

- a) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;
- b) Correios e telecomunicações;
- c) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- d) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- e) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
- f) Distribuição e abastecimento de água;
- g) Bombeiros;
- h) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
- i) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
- j) Transporte e segurança de valores monetários.

3 - As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 400.º

Definição dos serviços mínimos

1 - Os serviços mínimos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior devem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.

2 - Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e não havendo acordo anterior ao aviso prévio quanto à definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 394.º e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas.

Artigo 537.º

Obrigações de prestação de serviços durante a greve

1 - Em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

2 - Considera-se, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes sectores:

- a) Correios e telecomunicações;
- b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
- e) Abastecimento de águas;
- f) Bombeiros;
- g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
- h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
- i) Transporte e segurança de valores monetários.

3 - A associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e os trabalhadores aderentes devem prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.

4 - Os trabalhadores afectos à prestação de serviços referidos nos números anteriores mantêm-se, na estrita medida necessária a essa prestação, sob a autoridade e direcção do empregador, tendo nomeadamente direito a retribuição.

Artigo 538.º

Definição de serviços a assegurar durante a greve

1 - Os serviços previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior e os meios necessários para os assegurar devem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio ou a respectiva associação de empregadores.

2 - Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de acordo sobre a definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado sempre que necessário pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector

<p>tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.</p> <p>3 - Na falta de um acordo até ao termo do 3.º dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior compete a um colégio arbitral composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 375.º, nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».</p> <p>4 - A decisão do colégio arbitral produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e deve ser afixada nas instalações do órgão ou serviço, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.</p> <p>5 - Os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 394.º devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no artigo anterior, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.</p> <p>6 - A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.</p>	<p><i>de actividade, convoca as entidades referidas no número anterior para a negociação de um acordo sobre os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.</i></p> <p><i>3 - Na negociação de serviços mínimos relativos a greve substancialmente idêntica a, pelo menos, duas greves anteriores para as quais a definição de serviços mínimos por arbitragem tenha igual conteúdo, o serviço referido no número anterior propõe às partes que aceitem essa mesma definição, devendo, em caso de rejeição, a mesma constar da acta da negociação.</i></p> <p><i>4 - No caso referido nos números anteriores, na falta de acordo nos três dias posteriores ao aviso prévio de greve, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são definidos:</i></p> <p><i>a) Por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo sector de actividade;</i></p> <p><i>b) Tratando-se de empresa do sector empresarial do Estado, por tribunal arbitral, constituído nos termos de lei específica sobre <u>arbitragem obrigatória</u>.</i></p> <p><i>5 - A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.</i></p> <p><i>6 - O despacho e a decisão do tribunal arbitral previstos no número anterior produzem efeitos imediatamente após a sua notificação às entidades a que se refere o n.º 1 e devem ser afixados nas instalações da empresa, estabelecimento ou serviço, em locais destinados à informação dos trabalhadores.</i></p> <p><i>7 - Os representantes dos trabalhadores em greve devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos definidos e informar do facto o empregador, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve ou, se não o fizerem, deve o empregador proceder a essa designação.</i></p> <p><i>A alínea b) do n.º 4 do art. 538.º, tem redacção da Lei n.º 105/2009, de 14-9.</i></p>
<p align="center">Artigo 401.º</p> <p align="center">Regime de prestação dos serviços mínimos</p> <p>1 - Os trabalhadores afectos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direcção da entidade empregadora pública, tendo direito, nomeadamente, à remuneração.</p> <p>2 - O disposto no número anterior é aplicável a trabalhadores que prestem durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.</p> <p align="center">Artigo 402.º</p> <p align="center">Incumprimento da obrigação de prestação dos serviços mínimos</p> <p>No caso de não cumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, sem prejuízo dos efeitos gerais, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos</p>	<p align="center">Artigo 538.º</p> <p align="center">Definição de serviços a assegurar durante a greve</p> <p align="center">(...)</p> <p align="center">Sem correspondência</p>

<p>em legislação especial.</p> <p>Artigo 403.º Termo da greve</p> <p>A greve termina por acordo entre as partes ou por deliberação das entidades que a tiverem declarado, cessando imediatamente os efeitos previstos no artigo 398.º</p> <p>Artigo 404.º Proibição de discriminações devidas à greve</p> <p>É nulo e de nenhum efeito todo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação sobre qualquer trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.</p> <p>Artigo 405.º Inobservância da lei</p> <p>1 - A greve declarada ou executada de forma contrária à lei faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não prejudica a aplicação, quando a tal haja lugar, dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil.</p> <p>Artigo 406.º Lock-out</p> <p>1 - É proibido o lock-out.</p> <p>2 - Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral da entidade empregadora pública que se traduza na paralisação total ou parcial do órgão ou serviço ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores do órgão ou serviço ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade do órgão ou serviço.</p> <p>Artigo 407.º Contratação colectiva</p> <p>1 - Para além das matérias referidas no n.º 1 do artigo 400.º, pode a contratação colectiva estabelecer normas especiais relativas a procedimentos de resolução dos conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, assim como limitações, durante a vigência do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, à declaração de greve por parte dos sindicatos outorgantes com a finalidade de modificar o conteúdo desse acordo colectivo de trabalho.</p> <p>2 - As limitações previstas na segunda parte do número anterior não prejudicam, nomeadamente a declaração de greve com fundamento:</p> <p>a) Na alteração anormal das circunstâncias a que se refere o n.º 2 do artigo 368.º;</p> <p>b) No incumprimento do acordo colectivo de trabalho.</p> <p>3 - O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento das limitações previstas no n.º 1.</p>	<p>Artigo 539.º Termo da greve</p> <p>A greve termina por acordo entre as partes, por deliberação de entidade que a tenha declarado ou no final do período para o qual foi declarada.</p> <p>Artigo 540.º Proibição de coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador</p> <p>1 - É nulo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador por motivo de adesão ou não a greve.</p> <p>2 - Constitui contra-ordenação muito grave o acto do empregador que implique coacção do trabalhador no sentido de não aderir a greve, ou que o prejudique ou discrimine por aderir ou não a greve.</p> <p>Artigo 540.º Proibição de coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador (...)</p> <p>Artigo 542.º Regulamentação da greve por convenção colectiva</p> <p>1 - A convenção colectiva pode regular, além das matérias referidas na alínea g) do n.º 2 do artigo 492.º, procedimentos de resolução de conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, bem como limitar o recurso a greve por parte de associação sindical celebrante, durante a vigência daquela, com a finalidade de modificar o seu conteúdo.</p> <p>2 - A limitação prevista na segunda parte do número anterior não prejudica, nomeadamente, a declaração de greve com fundamento:</p> <p>a) Na alteração anormal de circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar;</p> <p>b) No incumprimento da convenção colectiva.</p> <p>3 - O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento de limitação prevista no n.º 1.</p>
---	--